



Ministerie van Buitenlandse Zaken

# Sociaal Jaarverslag 2012

WashingtonDubaiRomeJakartaLimaLondenStockholmMoskouNewYorkAddisAbebaNewYorkSingaporeSeoelHongKongFrankfurtAmMainKarachiB



# **Sociaal Jaarverslag 2012**



# Inhoudsopgave

## Voorwoord

### 1 Algemeen

- 1.1 Organisatie
- 1.2 Ontwikkelingen
- 1.3 Personele uitgaven

### 2 Ambtenaren

- 2.1 Personeelsbezetting
- 2.2 In- en uitdiensttredingen
- 2.3 Plaatsingsproces en loopbaan
- 2.4 Diversiteitsbeleid
- 2.5 Ontwikkelen en opleiden
- 2.6 Partner- en kindbeleid
- 2.7 Arbeidsomstandigheden
- 2.8 Honoraire consuls

| 3 |

### 3 Lokale werknemers

### 4 Arbeidsvoorwaarden en integriteit

- 4.1 Arbeidsvoorwaarden
- 4.2 Integriteit

### 5 De organisatie

- Organogram
- Politieke en ambtelijke leiding
- Directies en dienstonderdelen
- Ambassades
- Consulaten-generaal
- Posten bij internationale volkenrechtelijke organisaties
- Andere vertegenwoordigingen



## Voorwoord

### ‘Wisseling van de wacht’

Het jaar 2012 was een ‘wisseljaar’. BZ nam afscheid van minister Uri Rosenthal en staatssecretaris Ben Knapen en verwelkomde Frans Timmermans en Lilianne Ploumen als de nieuwe ministers van Buitenlandse Zaken en voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelings-samenwerking. Renée Jones-Bos volgde in de zomer Ed Kronenburg op als SG. En Hermien van Triest heeft, na vele jaren inzet als directeur HDPO, het stokje aan mij overgedragen.

Het regeerakkoord dat de basis vormt voor het nieuwe kabinet Rutte II bevat voor BZ de nodige consequenties, die in de komende jaren zullen moeten worden uitgewerkt. De aan BZ opgelegde bezuinigingen zijn fors, en vooral het postennet wordt opnieuw aanzienlijk geraakt. Desondanks biedt het regeerakkoord ook kansen: BZ heeft een groter mandaat gekregen door de overkomst van het DGBEB en daarmee het integreren van Ontwikkelingssamenwerking en Buitenlandse Handel.

151

De gevolgen van de taakstelling van Rutte I waren in 2012 duidelijk zichtbaar: het departement en het postennet zijn verder uitgedund en versoberd. De meeste pijn van de taakstelling van Rutte I zal zich echter pas in 2013 en 2014 laten voelen. En dan zal ook het eerste deel van de forse bezuinigingen van Rutte II gerealiseerd moeten worden. Dit zal in de komende jaren uiteraard gevolgen hebben voor het personeelsbeleid.

Onder Rutte I is gestart met diverse projecten onder de noemer Compacte Rijksdienst (CRD). Diverse taken binnen het rijk worden geharmoniseerd en samengevoegd met het oogmerk efficiënter en goedkoper diensten te verlenen. Ook op het gebied van Personeel en Organisatie worden – waar dat kan - zaken steeds meer gelijk getrokken. Rutte II zet in op verdere intensivering van de CRD. BZ heeft het voortouw genomen om de bedrijfsvoering die voortkomt uit internationale plaatsingen voor de gehele rijksdienst te organiseren. De nieuwe organisatie, WereldWijd Werken (3W), heeft in 2012 vorm gekregen en staat in 2013 formeel op de rails.

Uitvoerende onderdelen van met name HDPO, DHF en FEZ worden in deze nieuwe organisatie ondergebracht.

In 2012 werd een aantal Regionale Service Organisaties (RSO's) opgericht: voor Noord-Amerika en het Caribisch gebied, voor Zuidelijk Afrika, voor China, voor Azië, voor Zuidelijk en Midden-Amerika en voor West-Europa. Een aantal posten werd gesloten: de ambassades in Montevideo (Uruguay) en Quito (Ecuador) en het Consulaat-Generaal in Barcelona (Spanje). In Bujumbura (Burundi) is een ambassadekantoor omgevormd tot ambassade.

De nieuwe SG heeft het initiatief genomen voor de formulering van een visie op en missie voor BZ. Met BZ-ers in Den Haag en op de posten is een discussie gestart over de visie op de organisatie, de kernwaarden van BZ en het formuleren van een ambitieuze doelstelling voor 2015. Deze visie moet in 2013 het kader vormen voor de wijze waarop BZ de verplichtingen die voortvloeien uit het regeerakkoord vorm gaat geven.

161

Ook HDPO stelt daarom de koers bij. In de komende jaren zal de directie uitsluitend nog focussen op de belangrijkste kerntaak: het voeren van een P&O beleid dat zorgt voor de juiste persoon op de juiste plek en op het juiste moment. De belangen van de organisatie zijn daarbij meer leidend dan voorheen. Daarnaast nopen de CRD-projecten tot meer interdepartementale samenwerking. HDPO zal zich vanuit haar verantwoordelijkheid inspannen om BZ te positioneren als een sterke, open, resultaatgerichte en flexibele organisatie die maximaal meerwaarde levert en deze meerwaarde ook voor andere departementen wil inzetten. Overige taken van HDPO zullen worden overgeheveld naar andere dienstonderdelen binnen (3W) en buiten BZ (P-Direkt en EC O&P).

In 2012 zijn met een aantal directies eerste stappen gezet op het gebied van strategische personeelsplanning (SPP). Dit proces zal in 2013 worden voortgezet. Op basis van de in 2012 uitgevoerde evaluatie van de gesprekscyclus zal het instrument in 2013 worden aangepast. Op de 11e etage van het departement zijn, in het kader van Het Nieuwe Werken, werkruimten ingericht en voorzieningen aangebracht die het mogelijk maken op een andere manier met elkaar samen te werken. Andere etages volgen in 2013. Voor de lokale werknemers zijn per 1 januari 2012 de zogenaamde markers waarop hun arbeidsvoorwaardenpakket wordt afgestemd gewijzigd. Voor

elke post zijn dat voortaan in beginsel de vertegenwoordigingen van de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Canada, Duitsland en de Europese Unie op de desbetreffende standplaats.

Om het vergrijzende BZ te kunnen blijven voorzien van jonge aanwas (ondanks de bezuinigingen) is gestart met een ontwikkeltraject voor jonge beginnende beleidsmedewerkers. Uitgangspunt is dat medewerkers 7 jaar in tijdelijke dienst zullen zijn, waarvan de eerste 2 jaar op het departement, de tweede 2 jaar buiten en de resterende 3 jaar in principe op het departement. Het programma voorziet in een startopleiding ('het klasje') van 3 maanden, een intensief persoonlijk ontwikkeltraject en uitwisselingsmogelijkheden met andere departementen en het maatschappelijk middenveld.

Welke instrumenten ook worden ingezet of ontwikkeld, in alle gevallen vereist transparantie en zorgvuldigheid veel communicatie met medewerkers, leidinggevend en medezeggenschapsorganen over hoe HDPO invulling geeft aan visie en kernwaarden. Samen met een op merites gebaseerd personeelsbeleid moet dit een goede voedingsbodem bieden voor vertrouwen in de organisatie en vertrouwen in de toekomst. Ongeacht de wisselingen die ongetwijfeld nog zullen volgen in deze mobiele organisatie.

171

De grote inspanningen die onze ambtenaren, lokale werknemers, honoraire consuls en andere medewerkers zich ook het afgelopen jaar weer hebben getroost bij het realiseren van de doelstellingen van BZ waardeer ik zeer.

**Ines Coppoolse**  
*Hoofddirecteur Personeel en Organisatie*



1

# Algemeen

## 1.1 Organisatie

Het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) draagt bij aan een sterk, veilig en welvarend Koninkrijk der Nederlanden door te werken aan vrijheid, mensenrechten en een sterke internationale rechtsorde. Dit zijn belangrijke voorwaarden voor vrede, stabiliteit en economische groei. BZ zet zich ook in voor een effectieve EU die onze stem in de wereld versterkt en voor armoedebestrijding en global public goods. We ondersteunen bedrijven en ondernemers bij hun buitenlandse activiteiten en staan Nederlanders bij in het buitenland. De medewerkers van BZ doen dit door bruggen te slaan tussen mensen en organisaties en door met kennis van zaken flexibel in te spelen op de snel veranderende nationale en internationale context. Het ministerie opereert zowel vanuit het departement in Den Haag als vanuit circa 150 posten verspreid over de hele wereld: ambassades, permanente vertegenwoordigingen, beroepsconsulaten en andere vertegenwoordigingen.

Het medewerkersbestand van BZ is divers: het bestaat onder meer uit ambtenaren, honoraire consuls, lokale werknemers, verkiezingswaarnemers, uitzendkrachten, consultants, stagiaires en medewerkers die bij het ministerie werkzaam zijn via andere departementen.

| 9 |

## 1.2 Ontwikkelingen

### Personeelsbeleid

In 2012 kregen de bezuinigingen en hervormingen van het eerste kabinet Rutte verder vorm.

In 2012 werd de discussie over veranderingen in het plaatsingsproces, die in 2011 aan de hand van het zogenaamde Rapport Swartbol was geïnitieerd, voortgezet. In juni stemde de ondernemingsraad niet in met een verzoek van de departementsleiding om het plaatsingsproces op twee onderdelen aan te passen. De ondernemingsraad achtte deze voorstellen ontoereikend en verzocht om een geïntegreerd plan van aanpak om het plaatsingsproces grondig te herzien. De besprekingen hierover worden in 2013 voortgezet.

In 2012 heeft de Hoofddirectie Personeel en Organisatie (HDPO) verder gewerkt aan de opzet van een methodiek voor strategische personeelsplanning waarmee de organisatie gerichter kan sturen op ontwikkeling en in-

door- en uitstroom van ambtenaren op de middellange termijn. De eerste stappen zijn gezet om de personele gevolgen van de ontwikkelingen in de consulaire en financiële sectoren in kaart te brengen en de consequenties hiervan te spiegelen aan het aanwezige personeelsaanbod. Vooral het in kaart brengen van de aanwezige en gewenste kennis en kwaliteiten van de medewerkers blijft voor HDPO lastig. Zo biedt de uitvoering van de nieuwe gesprekscyclus HDPO nog te weinig aanknopingspunten om de kennis en competenties van de medewerkers goed in beeld te brengen. Enerzijds omdat er te weinig verslagen van functioneringsgesprekken aan HDPO worden gezonden en anderzijds omdat de kwaliteit van de gespreksverslagen nogal eens onvoldoende is.

De in het jaarplan 2012 aangekondigde extra inzet op uitstroom en mobiliteit van medewerkers kreeg in 2012 vorm in de Uitstroomnotitie. In deze notitie is het beleid gericht op de vergroting van de externe mobiliteit van BZ-medewerkers vastgelegd. HDPO ging in dit kader met een aantal medewerkers in gesprek over vrijwillige uitstroom. Zestien BZ-medewerkers volgden aansluitend een traject bij het Expertise Centrum Organisatie en Personeel (EC O&P) ter verdere oriëntatie op vrijwillige uitstroom. Inmiddels is een algemene uitnodiging aan medewerkers van kracht om met HDPO de mogelijkheden van uitstroom te verkennen, waarbij afgestemd op de situatie en doelgroep gekeken wordt naar de stimuleringsopties die de regelgeving biedt. Ook wordt begeleiding geboden in de vorm van arbeidsmarktoriëntatie.

HDPO behandelde 22 verzoeken tot toekenning van een financiële stimulans voor vrijwillige uitstroom en ging met 21 van deze aanvragen akkoord. De Mobiliteitsunit van HDPO initieerde in 2012 zeven functioneringstrajecten met medewerkers die in de categorie kwalitatieve frictie vallen. De slechte arbeidsmarktsituatie heeft zijn weerslag op de mate waarin vrijwillige uitstroom van medewerkers plaatsvindt.

In 2012 werden belangrijke stappen gezet bij de introductie van Het Nieuwe Werken (HNW) bij BZ. Mede op basis van de uitkomsten van een aantal pilots werd een routeplan geformuleerd en ging een programma-eenheid aan de slag om BZ voor te bereiden op 2016, wanneer tijd-, apparaat- en plaatsonafhankelijk werken voor alle medewerkers in Den Haag zijn beslag zal krijgen bij de verhuizing van het ministerie naar de Rijnstraat in Den Haag. In 2012 werd bij wijze van pilot de 11e verdieping al aan deze nieuwe vorm van werken aangepast.

In 2012 hebben directies en posten opvolging gegeven aan de uitkomsten van het eerste Medewerkerstevredenheidsonderzoek bij BZ, dat in najaar 2011 werd gehouden. Integriteit, werkstress, gebrekkige communicatie en het ontbreken van een duidelijke missie en visie van BZ bleken over de gehele linie genomen de belangrijkste verbeterpunten. Hieraan werd in 2012 follow-up gegeven. Dit gebeurde onder andere door een brede discussie over de missie en visie van BZ. Ook werd de gedragscode integriteit vernieuwd. En werd meer aandacht besteed aan communicatie, vooral over de voortgang en gevolgen van de hervormingen en bezuinigingen. Ook werd een analyse gemaakt van de specifieke oorzaken van werkstress per directie en, op verzoek, ook voor posten. Het tweede Medewerkerstevredenheidsonderzoek zal worden gehouden in voorjaar 2013.

In april 2012 heeft BZ het Functiegebouw Rijk (FGR) ingevoerd. De doelstelling van dit rijksproject is om meer standaardisatie aan te brengen in de duizenden functieomschrijvingen die binnen het Rijk gebruikt worden. Het project heeft ook ten doel de flexibiliteit en mobiliteit binnen en tussen departementen te ondersteunen. De functieprofielen van alle ambtenaren op het departement en de uitgezonden medewerkers op de posten werden vervangen door profielen van het FGR.

| 11 |

Per 1 januari 2012 is voor het eerst de nieuwe markersystematiek toegepast voor de bepaling van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden voor het lokaal aangenomen personeel op de posten. De beoogde loonmatiging voor lokaal aangenomen personeel zal op termijn zichtbaar worden; het zittend personeel zal er bij een negatieve aanpassing van de loonschaal niet in salaris op achteruitgaan. Het nieuwe systeem zal in 2013 in overleg met de vakbonden worden geëvalueerd.

### **Bezuinigingen en hervormingen**

In 2012 is verder gewerkt aan de totstandkoming van een Compacte Rijksdienst. Met name aan de voorbereidingen van het rijksbrede dienstencentrum voor het buitenland, WereldWijd Werken (3W), waarvan BZ de trekker is. Dit centrum zal in april 2013 formeel worden opgericht met één loket voor medewerkers van BZ en andere ministeries die naar het buitenland worden uitgezonden.

Ook de deelname aan rijksbrede Shared Services Organisaties (SSO) buiten BZ kreeg een extra impuls. Zoals de voorbereidingen voor aansluiting van BZ

per 1 januari 2014 op P-Direkt, het rijkscentrum voor geautomatiseerde administratieve afhandeling van personele processen. Ook is de samenwerking met het EC O&P verder geïntensiveerd.

Mede vanwege deze ontwikkelingen is een onderzoek gestart naar de voor- en nadelen van een nieuwe Directie Bedrijfsvoering die de integrale sturing zou moeten verzorgen van de bedrijfsvoeringsprocessen van BZ nadat deze voor een belangrijk deel zullen zijn uitbesteed aan 3W en externe SSO's.

Per 1 mei 2012 gingen de medewerkers van de accountantsdienst van BZ over naar de Auditdienst Rijk (ADR), de interne auditdienst van de Rijksoverheid die onderdeel uitmaakt van het ministerie van Financiën en werkt in opdracht van de ministeries.

Eind 2012 werd een begin gemaakt met de uitwerking van de nieuwe hervormingen en bezuinigingen die voortvloeien uit het regeerakkoord van het tweede kabinet Rutte. De komende jaren betekent dit voor BZ extra bezuinigingen op ontwikkelingssamenwerking van 1 miljard euro en nieuwe besparingen op het postennet en de gehele BZ-organisatie van respectievelijk 40 en 60 miljoen euro.

Hier staat tegenover dat het takenpakket van BZ met ingang van 5 november 2012 is uitgebreid met de bevordering van buitenlandse economische betrekkingen, waaronder buitenlandse handel en investeringen. Daarmee komen circa 120 formatieplaatsen van het Directoraat-Generaal voor Internationale Betrekkingen (DGIB) van het ministerie van Economische Zaken over naar het nieuwe directoraat-generaal Buitenlandse Economische Betrekkingen bij BZ (DGBEB). De feitelijke verhuizing van de betrokken medewerkers naar BZ kreeg eind 2012 zijn beslag vooruitlopend op hun juridische overgang die gepland staat voor 1 mei 2013.

In de eerste helft 2013 wordt een toekomstbestendig BZ ontworpen op basis van een visie op de meerwaarde van BZ voor Nederland. Dit zal resulteren in verdere stroomlijning en integratie van taken binnen BZ, zowel op het departement als op de posten. Al deze ontwikkelingen hebben consequenties voor een groot deel van de medewerkers op het departement en de posten.

### **Sluiten en openen posten**

In 2011 werd besloten het postennet te hervormen en in de periode tot 2015 tien posten te sluiten en drie nieuwe te openen. Het 'Plan van aanpak sluiting post' vormt de leidraad bij het sluitingsproces. De regiodirecties

coördineren dit, daarbij ondersteund door een werkgroep (de WOSP) waarin alle betrokken directies vertegenwoordigd zijn. HDPO is leidend voor wat betreft het opstellen van sociale plannen voor het lokaal personeel, de relevante ressortwijzigingen en de fasering van overplaatsingen van uitgezonden staf.

Nadat de posten in Asmara en Yaoundé in 2011 werden gesloten, volgden de posten in Quito en Montevideo begin 2012. Het consulaat-generaal in Barcelona werd in 2012 omgevormd tot een honorair consulaat. Daarnaast zijn de voorbereidingen in gang gezet om de posten in Ouagadougou, Guatemala, Lusaka, Managua en La Paz in 2013 te sluiten.

De nieuwe posten in Panama en Juba werden in 2011 geopend. Het ambassadekantoor in Bujumbura werd in 2012 omgevormd tot een ambassade. De oprichting van een consulaat-generaal voor West-China in Chongqing is in voorbereiding.

### **Kleine posten**

Wanneer de bezuinigingsronde van het eerste kabinet Rutte in 2015 is afgerond, bestaat het postennet voor een belangrijk deel uit kleine posten. Dit zijn posten met maximaal twee uitgezonden BZ-beleidsmedewerkers, twee attachés en (inclusief lokale werknemers) 17 formatieplaatsen. Kleine posten moeten adequaat kunnen opereren. In 2012 heeft de departementsleiding daartoe ruim 60 aanbevelingen goedgekeurd. Het doel is de kleine posten op bedrijfsmatig niveau zoveel mogelijk te ontlasten en ook op beleidsterrein het takenpakket zonodig te beperken.

### **Regionalisering**

Ook in 2012 is door het projectteam regionalisering, in nauwe samenwerking met vele directies en de in oprichting zijnde Regionale Service Organisaties (RSO's), hard gewerkt aan formalisering van de RSO's. In 2012 werden RSO Noord-Amerika en Caribisch Gebied, RSO Zuidelijk Afrika, RSO China, RSO Azië, RSO Zuidelijk en Midden-Amerika en RSO West-Europa opgericht. Bij elke oprichting van een RSO is een sociaal plan vastgesteld voor lokaal personeel dat door die oprichting geraakt wordt en is de bezetting van het RSO geëffectueerd met zowel uitgezonden als lokaal personeel. In 2013 wordt besluitvorming verwacht over de oprichting van RSO Noordelijk Afrika, RSO Midden-Oosten en RSO Oost-Europa.

### 1.3 Personele uitgaven

De personele uitgaven waren in 2012 per saldo bijna 2% lager dan in 2011.

Door het uitblijven van een CAO-akkoord voor de sector Rijk waren er in 2012 wederom geen loonontwikkelingen voor ambtenaren.

De bezetting van het ambtelijk personeel daalde gedurende 2012 met 81 personen als gevolg van het daarop gerichte beleid. De loonkosten van het ambtelijk personeel daalden slechts licht met € 0,3 mln. Dit had een aantal administratieve oorzaken. Belangrijkste factor vormde de in 2012 ingezette rijksbrede kostensoortenharmonisatie. Op grond daarvan worden met ingang van 2012 de kosten van woon-werkverkeer als departementale loonkosten gepresenteerd (voorheen onder 'overige'). Na correctie van dit effect vertonen de loonkosten van het ambtelijk personeel een daling van bijna 2%.

| 14 |

De personele kosten voor lokale werknemers daalden in 2012 met 0,7%. Onder meer doordat de bezetting van het lokaal in dienst genomen personeel in 2012 daalde met 65 personen en door de per 1 januari 2012 geïntroduceerde wijziging van de loonaanpassingsystematiek waarover meer in hoofdstuk 3. De daling zou groter zijn geweest indien de koersontwikkeling van de euro ten opzichte van met name de Amerikaanse dollar niet zo ongunstig was geweest.

<b>Financiële kerngegevens personele uitgaven</b> (in miljoenen euro's)					
	2012	2011	2010	mutatie in 2012	mutatie in 2011
Loonkosten medewerkers op het departement 1)	124,8	120,0	122,6	4,0%	-2,1%
Loonkosten uitgezonden medewerkers 1)	91,8	96,9	99,9	-5,3%	-3,0%
Loonkosten lokaal in dienst genomen medewerkers 1)	97,9	98,6	90,2	-0,7%	9,3%
Buitenlandvergoedingen 2)	74,8	76,6	75,0	-2,4%	2,1%
Uitkeringen voormalig personeel	1,5	2,8	2,7	-46,0%	2,5%
Bedrijfsvoering posten	21,9	22,8	22,2	-4,0%	2,6%
Opleidingen	4,1	5,1	5,9	-18,5%	-14,1%
Overige (o.a. werving & selectie, Arbo)	2,9	4,8	5,1	-40,5%	-5,0%
<b>Totaal</b>	<b>419,7</b>	<b>427,7</b>	<b>423,6</b>	<b>-1,9%</b>	<b>1,0%</b>

<sup>1</sup> inclusief sociale lasten en pensioenpremies en vanaf 2012 de kosten van woon-werkverkeer

<sup>2</sup> grotendeels gebaseerd op het Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel 2007, exclusief de kosten van de fiscale eindheffing



2

## Ambtenaren

## 2.1 Personeelsbezetting

De daling van het personeelsbestand heeft zich in 2012 voortgezet.

Het aantal ambtenaren in actieve dienst van BZ daalde met 81 naar 2644 (exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof).

De ambtenaren van het DGIB die in het kader van het regeerakkoord overgingen van EZ naar BZ zijn in de overzichten niet meegenomen, omdat zij in 2012 nog niet op budget van BZ in de bezoldiging zaten. Het betrof eind 2012 114 medewerkers. Daarnaast waren er eind 2012 9 BZ-ers bij DGIB gedetacheerd; zij zitten wel in de cijfers en zijn meegeteld als detacheringen.

Het aantal lokale medewerkers van alle ministeries gezamenlijk daalde in 2012 met 65 naar 2256. Het aantal lokale werknemers in dienst van BZ daalde met 74 naar 2019. Dit betekent een voortzetting van de in 2011 ingezette daling van het aantal lokale medewerkers.

Personeelsbezetting (ambtenaren) exclusief ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof			
Schaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
4	7	1	8
5	0	2	2
6	4	122	126
7	12	152	164
8	71	182	253
9	65	113	178
10	108	115	223
11	181	167	348
12	233	196	429
13	235	169	404
14	144	62	206
15	94	23	117
16	57	19	76
17	62	7	69

18	17	4	21
19	18	2	20
<b>totaal</b>	<b>1.308</b>	<b>1.336</b>	<b>2.644</b>
	<b>49,5%</b>	<b>50,5%</b>	

<b>Personeelsbestand ambtenaren en lokale werknemers</b>			
	Plaatsing in Nederland	Plaatsing in het buitenland	Totaal
Ambtenaren BZ, werkzaam bij BZ *)	1.567	970	2.537
Ambtenaren BZ, gedetacheerd buiten BZ	61	46	107
Ambtenaren BZ, totaal	1.628	1.016	2.644
Ambtenaren vakdepartementen, gedetacheerd bij BZ **)	61	25	86
Lokale werknemers BZ en vakdepartementen ***)	0	2.256	2.256
<b>Ambtenaren BZ en vakdepartementen</b>	<b>1.689</b>	<b>3.297</b>	<b>4.986</b>

\*) exclusief DGBEB

\*\*) exclusief attachés

\*\*\*) waarvan 237 van andere ministeries en organisaties

<b>Ontwikkeling personeelsbezetting (aantal ambtenaren en lokale werknemers)</b>					
	2012	2011	2010	2009	2008
Ambtenaren BZ en vakdepartementen	2.730	2.791	2.909	3.072	3.151
Lokale werknemers BZ en vakdepartementen	2.256	2.321	2.407	2.359	2.283
	<b>4.986</b>	<b>5.112</b>	<b>5.316</b>	<b>5.431</b>	<b>5.434</b>

## 2.2 In- en uitdiensttredingen

In 2012 stroomden meer BZ-ambtenaren uit (163) dan er in dienst kwamen (72). De trend die in 2008 werd ingezet, is daarmee gecontinueerd. Het betrof uitstroom vanwege pensionering (5), vervroegde pensionering (64), een verzoek van de ambtenaar (32), overgang naar een ander onderdeel van de rijksdienst (29), einde tijdelijke aanstelling (26), overlijden (3), arbeidsongeschiktheid (2) en overig (2).

Ook in 2012 werd de meeste instroom gerealiseerd in algemene beleidsfuncties, namelijk 39 medewerkers. Het aantal nieuwe medewerkers op specialistische functies is in vergelijking met 2011 wederom toegenomen (van 18 in 2011 naar 25 in 2012). Dit heeft te maken met de sterke inzet op de politieke prioriteiten van het vorige kabinet en de verambtelijking van ICT-inbesteding in het kader van de bezuinigingen. Dit verklaart deels ook de instroom van relatief ervaren en dus oudere medewerkers. Toch heeft BZ ook dit jaar ingezet op verjonging van de instroom; van de 72 nieuwe medewerkers waren er 46 jonger dan 35 jaar.

| 19 |

In januari 2012 werden 21 startende beleidsmedewerkers aangenomen voor het zogenaamde diplomatenklasje. Hun gemiddelde leeftijd lag rond de 26 jaar. Zij kregen, overeenkomstig de daarover met de ondernemingsraad gemaakte afspraken, voor een ontwikkel/werktraject een tijdelijk dienstverband van zeven jaar aangeboden.

De toestroom van belangstellenden voor deze jaarlijkse werving was in 2012 opnieuw groot. In augustus meldden zich 847 sollicitanten. Dit is iets minder dan in 2011 (928) hetgeen onder andere komt door de aangescherpte sollicitatiecriteria. Het selectietraject is in januari 2013 afgerond met de aanstelling van 19 beginnende beleidsmedewerkers. Ook zij krijgen voor een ontwikkel/werktraject een tijdelijk dienstverband van zeven jaar met ingang van 1 april 2013.

Het aantal studenten dat een stage liep bij BZ is wederom gestegen. Waren er in 2009 nog 383 stagiaires bij BZ, in 2012 is dit aantal gestegen naar 480. Het betreft 444 stages van WO-studenten, 29 van HBO-studenten en 7 van MBO-studenten. Net als in voorgaande jaren maakten meer vrouwen (276) gebruik van deze stagemogelijkheden dan mannen (204). Er waren minder stagiaires van allochtone afkomst (50 t.o.v. 63 in 2011). Er waren 323 stages in het buitenland en 157 stages bij het departement en het CBI in Nederland.

Op het gebied van de combinatie werk- en leerervaringsplekken heeft BZ in 2012 in samenwerking met de Universiteit van Nijmegen wederom 6 kandidaten in de gelegenheid gesteld om hun Advanced Master-opleiding 'Ontwikkelingsstudies' te combineren met werkervaring bij dit ministerie. Daarnaast heeft BZ een juristentraineeprogramma (2 trainees) en participeert BZ in het traineeprogramma Beroepsopleiding Financieel Economisch Beleidsmedewerker (2 trainees) en het Rijkstraineeprogramma (in 2012 werden 2 trainees aangesteld).

BZ is tevens actief betrokken bij andere rijksbrede opleidingstrajecten. Juristen van de Academie voor Overheidsjuristen kunnen een stage van twee maanden volgen bij de Directie Juridische Zaken. In 2012 maakten 10 juristen hiervan gebruik. Ook faciliteert BZ detacheringen voor het Rijkstraineeprogramma (45 trainees) en het Financial Traineeprogramma van het Ministerie van Financiën (3 trainees).

| 20 |

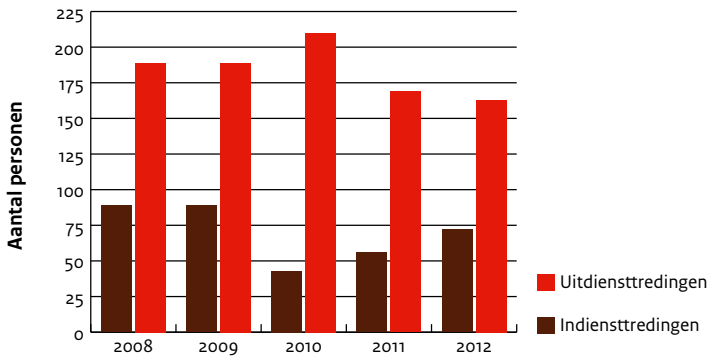
In 2012 heeft BZ 25 nieuwe civiele experts uitgezonden op verzoek van verschillende internationale organisaties en in het kader van het fragiele staten beleid. Dit zijn er 2 meer dan vorig jaar. Aan de andere kant werden minder contracten verlengd, namelijk 32 (in 2011 was dit 47). Het totale bestand bestaat nu uit circa 275 deskundigen.

Voor verkiezingswaarnemingsmissies namens de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE), de Europese Unie (EU) en de Raad van Europa (RvE) werden in 2012 14 lange termijn en 42 korte termijn waarnemers uitgezonden. In 2011 waren er 20 lange termijn en 32 korte termijn waarnemers. De toename van het aantal korte termijn waarnemers is in lijn met de nieuwe strategie om meer waarnemers op te leiden voor lange termijn verkiezingswaarneming. De deskundigen met ervaring met lange termijn verkiezingswaarneming zijn namelijk snel aan het verouderen en zonder ervaring worden kandidaten niet uitgenodigd voor lange termijn verkiezingswaarnemingsmissies. In 2012 hebben tevens 3 parlementariërs deelgenomen aan missies.

BZ maakt tevens gebruik van tijdelijke inhuurcontracten voor onder meer vervanging wegens langdurige ziekte of zwangerschaps- en bevallingsverlof en bij piekbelasting. In 2012 werden er 118 nieuwe inhuurcontracten afgesloten en 180 contracten verlengd. De meeste inhuur werd ingezet op schaal 6 (22 secretaresses) en schaal 11 (20 beleidsmedewerkers).

Instroom en uitstroom van ambtenaren					
	2012	2011	2010	2009	2008
Indiensttredingen	72	56	43	89	131
Uitdiensttredingen	163	169	210	189	165
Mutatie onbezoldigd buitengewoon verlof	-10	8	2	-15	-2
Vershil	-81	-121	-169	-85	-32

In- en uitstroom 2008-2012



In en uit dienst getreden ambtenaren naar stroom						
Stroom	in dienst 2012	uit dienst 2012	mutatie 2012	in dienst 2011	uit dienst 2011	mutatie 2011
Beheer-consulair	1	18	-17	0	7	-7
Beheer-consulair management	0	4	-4	0	6	-6
Beheer-consulair specialistisch	0	1	-1	0	0	0
Beleid	42	23	19	28	41	-13
Beleid management	0	8	-8	0	4	-4
Beleid specialistisch	7	9	-2	6	10	-4
Management	1	11	-10	0	7	-7
Ondersteunend	0	15	-15	0	6	-6
Ondersteunend beheer-consulair	0	1	-1	0	1	-1
Specialistisch	12	37	-25	9	31	-22
Specialistisch management	0	0	0	1	3	-2
Niet ingedeeld *	9	36	-27	12	53	-41
<b>Totaal</b>	<b>72</b>	<b>163</b>	<b>-91</b>	<b>56</b>	<b>169</b>	<b>-113</b>

\* Personeel buiten reguliere formatie (o.a. detacheringen, rijkstrainees, non-actief personeel)

In dienst getreden ambtenaren naar schaal					
Schaal	2012	2011	2010	2009	2008
1 t/m 5	0	0	0	1	7
6 t/m 9	1	0	4	9	22
10 en 11	43	39	26	55	76
12 t/m14	25	15	11	19	25
15 t/m19	3	2	2	5	1
<b>Totaal</b>	<b>72</b>	<b>56</b>	<b>43</b>	<b>89</b>	<b>131</b>

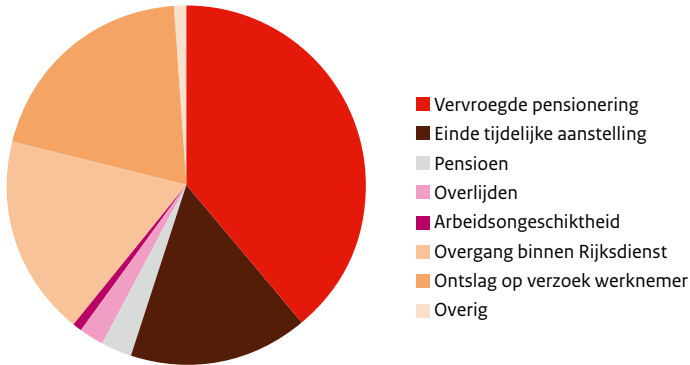
In dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
1 t/m 9	1	0	0	0	1	0
10 en 11	18	20	25	19	43	39
12 en hoger	17	9	11	8	28	17
Totaal	36	29	36	27	72	56

Uit dienst getreden ambtenaren naar geslacht en schaal						
Schaal	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
1 t/m 9	13	32	29	19	42	51
10 en 11	22	23	20	24	42	47
12 en hoger	52	53	27	18	79	71
Totaal	87	108	76	61	163	169

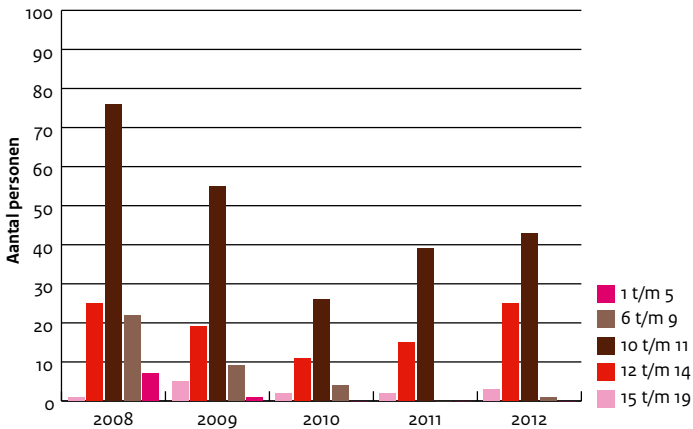
Reden van uitdiensttreding						
Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Vervroegde pensionering	45	57	19	14	64	71
Einde tijdelijke aanstelling	12	17	14	17	26	34
Pensioen	2	0	3	0	5	0
Overlijden	2	5	1	1	3	6
Arbeidsongeschiktheid	0	0	2	3	2	3
Overgang binnen Rijksdienst	15	12	14	4	29	16
Ontslag op verzoek werknemer	10	16	22	19	32	35
Overig	1	1	1	3	2	4
Totaal	87	108	76	61	163	169



### Uitdienststredingen in 2012 naar reden



### Indienststredingen per salariscategorie



| 24 |

## 2.3 Plaatsingsproces en loopbaanbeleid

### Leiderschapstraject

In 2012 zijn 30 medewerkers uitgenodigd voor de selectie van het Leiderschapstraject in de beleidsstroom. Van hen werden 23 personen tot de Leiderschapspool toegelaten (13 vrouwen, 10 mannen). Vijf medewerkers (3 vrouwen, 2 mannen) werden nu nog niet geschikt bevonden, 1 persoon werd niet geschikt bevonden en 1 medewerker heeft zich uit de selectie teruggetrokken.

Van de 14 medewerkers die in 2011 werden toegelaten tot de Leiderschapspool zijn er in de overplaatsingsronde 2012 uiteindelijk 11 geplaatst in een leidinggevende functie op schaal 14.

### Overplaatsingsronde 2012

Aan de overplaatsingsronde 2012 namen 499 ambtenaren deel. Tijdens het plaatsingsproces liep dat aantal terug. Dit kwam onder meer door plaatsingen op T-FBS functies. Anders dan in voorgaande jaren is in deze ronde ervoor gekozen ook tijdens de matchingsperiode de T-FBS publicaties door te laten lopen. Dit betekende dat medewerkers in aanvulling op hun belangstellingsregistratie voor de ronde ook konden blijven reageren op tussentijds vacant gekomen functies. Voorts hebben 4 ambtenaren op hun verzoek onbetaald verlof gekregen en is aan 11 ambtenaren op eigen verzoek ontslag verleend. Bij deze laatste categorie ging het 6 keer om een FPU-aanvraag. Eind april 2012 waren van de 439 overgebleven deelnemers 341 personen geplaatst op een structurele functie en 10 personen belast met een taakopdracht. De meesten van de overige deelnemers werden daarna alsnog geplaatst dan wel belast met een taakopdracht.

| 25 |

Het aantal plaatsingen op voorkeur lag op 49%. Als het aantal plaatsingen wordt meegenomen op functies uit de T-FBS publicaties – die per definitie op voorkeur zijn omdat kandidaten op basis van vrijwilligheid kunnen reageren – is dat percentage 53%. Het percentage voorkeursplaatsingen van de afgelopen zes jaar schommelt tussen de 45 en 59%. Het beeld voor de ronde 2012 past in deze reeks: dit percentage is bijvoorbeeld hoger dan dat van 2010 (45%) en vergelijkbaar met dat van 2011 (51%).

Ook de ronde 2012 werd gekenmerkt door een beperkte bevorderingsruimte. Het percentage bevorderingen lag deze ronde met 17% van de deelnemers echter beduidend hoger dan dat van de ronde 2011 (12%). Van de 351 geplaatste deelnemers zijn er 60 bevorderd waarvan 33 mannen en 27 vrouwen. Op een passende functie op een lager schaalniveau werden 69 deelnemers geplaatst met behoud van hun salarisschaal, waarvan 28 op voorkeur en 31 na overleg met hun instemming. De overige deelnemers werden op hun eigen schaalniveau geplaatst.

In 2012 werden 277 personen geplaatst via een T-FBS. Daarbij zijn 83 personen bevorderd (33%), waarvan 41 mannen en 42 vrouwen.

Op het niveau van de Commissie Personeelsbeleid I (Cpb-I) - de topfuncties binnen BZ - deden 69 ambtenaren mee aan ronde 2012. Er waren 56 Cpb-I-functies beschikbaar. Drie vrouwen en 8 mannen kwamen voor het eerst in aanmerking voor een dergelijke functie. Op de 56 functies zijn 9 vrouwen geplaatst en zijn 16 kandidaten bevorderd (3 vrouwen en 13 mannen).

### Gesprekscyclus

In 2012 is de in 2010 geïntroduceerde gesprekscyclus voortgezet. Daarin vinden jaarlijkse functioneringsgesprekken plaats en wordt een formele beoordeling nog slechts opgemaakt op verzoek van de ambtenaar of in bijzondere gevallen. Medewerkers kunnen gebruik maken van e-learning om meer vertrouwd te raken met het instrument. Ook in het Leiderschapstraject wordt aandacht besteed aan de nieuwe gesprekscyclus. In 2012 is de nieuwe gesprekscyclus geëvalueerd. De resultaten van deze evaluatie laten zien dat het aantal gevoerde gesprekken achterblijft bij de doelstelling van ten minste één per jaar, met name in de hogere functies. Daarnaast blijkt dat de tweezijdigheid van het gesprek nog niet optimaal is en de diepgang in gespreksverslagen nog vaak onvoldoende is. Het streven is om in de nabije toekomst de frequentie van de gesprekken, de kwaliteit van de gespreksverslagen en de mate waarin de verslagen aan HDPO worden gezonden, aanzienlijk te verhogen. Daartoe zullen in 2013 aanpassingen van de gesprekscyclus worden voorgesteld aan de ondernemingsraad.

| 26 |

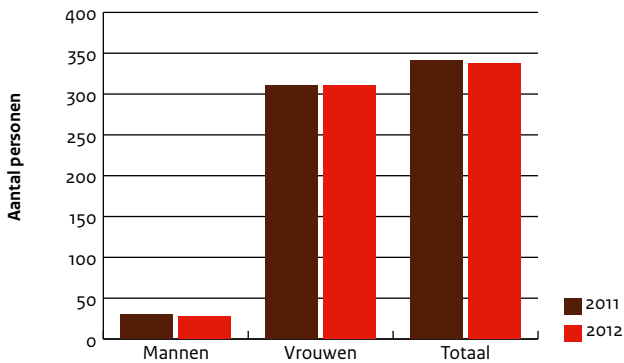
### Loopbaanindicatie

In 2010 is in het kader van de actualisering van het personeelsbeleid een start gemaakt met het invoeren van de loopbaanindicatie. Medewerkers die 5-7 jaar in dienst zijn bij BZ worden uitgenodigd om met hun PMA dit traject te doorlopen dat uitmondt in een indicatie betreffende hun loopbaanmogelijkheden voor de komende 5-10 jaar. De loopbaanindicatie wordt opgenomen in het personeelsdossier. In 2012 werden 13 loopbaanindicaties uitgevoerd en afgerond. Het aantal loopbaanindicaties blijft nog achter bij de verwachtingen. De oorzaken hiervan zijn o.a. gebrek aan interesse van de medewerkers. Daarnaast blijft het moeilijk een realistisch loopbaanperspectief te schetsen, zeker in deze tijden van grote veranderingen en bezuinigingen. HDPO zal het instrument daarom in 2013 kritisch tegen het licht houden.

### Deeltijdwerk

Het aantal ambtenaren dat in deeltijd werkt, is net als in 2011 licht gedaald. Deeltijd op de posten blijft in de regel niet toegestaan vanwege de zeer hoge kosten die dat voor de dienst met zich brengt. Wel is het in beginsel mogelijk om op een post ouderschapsverlof te genieten.

#### Deeltijdwerk



Deeltijdwerk per schaal en geslacht						
Schaal	2012			2011		
	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
1 t/m 5	0	2	2	0	2	2
6 t/m 9	5	166	171	6	167	173
10 en 11	8	55	63	9	54	63
>= 12	15	87	102	15	88	103
<b>Totaal</b>	<b>28</b>	<b>310</b>	<b>338</b>	<b>30</b>	<b>311</b>	<b>341</b>
	2,14%	23,20%	12,78%	2,29%	23,30%	12,90%

Deeltijdwerk per aantal uren en geslacht						
	2012			2011		
Werktijd per week	Mannen	Vrouwen	Totaal	Mannen	Vrouwen	Totaal
t/m 18 uur	1	36	37	1	37	38
19 t/m 35 uur	27	274	301	29	274	303
Totaal	28	310	338	30	311	341

### Detacheringen

Detacheringen zijn voor veel BZ-ambtenaren een regulier onderdeel van hun loopbaan. In 2012 waren circa 110 BZ-ambtenaren in Nederland of het buitenland gedetacheerd. Meestal gebeurt dat in de vorm van een reguliere plaatsing, maar in een aantal gevallen op basis van onbezoldigd buitengewoon verlof. Uitgangspunt bij een detachering in het buitenland is dat de arbeidsvoorwaarden van de gedetacheerden gelijk zijn aan die van collega's met een reguliere plaatsing op een post op de desbetreffende standplaats mits de inlenende organisatie daarmee instemt.

| 28 |

In 2012 is het door BZ gecoördineerde Project Interdepartementale Uitwisseling binnen de Internationale Functie voortgezet. Daaraan deden dit jaar zeven ministeries mee: BZ, BZK, IenM, OCW, SZW, VenJ en VWS. BZ heeft in dit kader drie functies kunnen aanbieden aan beleidsmedewerkers van andere ministeries en zelf drie medewerkers elders gedetacheerd voor een periode van twee jaar. Eind 2012 heeft de Strategische CoRIA ingestemd met de voortgang van het project. In het voorjaar van 2013 start een nieuwe uitwisselingsronde.

<b>Detacheringen binnenland 2012</b>	
Dienst Koninklijk Huis	5
Instituut Clingendael	3
KNVB	1
Ministerie van Algemene Zaken	8
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	8
Ministerie van Defensie	2
Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie	21
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	2
Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap	1
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	2
Ministerie van Veiligheid en Justitie	2
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	1
Stichting Internationale Culturele Activiteiten (SICA)	1
Rabobank	1
Shell	1
<b>Totaal</b>	<b>59</b>

<b>Detacheringen buitenland 2012</b>	
African Development Bank	1
Asian Development Bank	1
Benelux Economische Unie	1
EDEO	15
EU Delegatie	2
Europees Parlement	1
Europese Commissie	1
Extractive Industries Transparency Initiative (EITI, Oslo)	1
Ecole Nationale d'Administration	1
International Finance Cooperation	1
European Bank for Reconstruction and Development Londen	1
Global Partnership for Education Washington	1

Inter-American Development Bank Washington	1
Jeruzalem Kwartet	1
Ministerie van Buitenlandse Zaken (Duitsland)	1
Ministerie van Defensie (Spanje)	1
Ministerie van Veiligheid en Justitie (België)	1
Ministerie van Economische Zaken (Ethiopië)	1
Ministerie van Algemene Zaken (Aruba)	2
Ministerie van Algemene Zaken (Ierland)	1
Wereldbank	3
NAVO	4
Verenigde Naties	4
World Resources Institute (WRI)	1
<b>Totaal</b>	<b>48</b>

| 30 |

### Buitengewoon verlof

Aan 36 ambtenaren werd in 2012 langdurig verlof verleend. Veelal voor het volgen van de naar het buitenland uitgezonden partner, drie maal voor het vervullen van een functie bij een internationale organisatie en niet minder dan acht maal voor het vervullen van het lidmaatschap van de Tweede Kamer.

Ambtenaren met onbezoldigd buitengewoon verlof van lange duur						
Reden	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	2012	2011	2012	2011	2012	2011
Volgen uitgezonden partner	3	4	18	20	21	24
Functie bij internationale organisatie	2	11	1	3	3	14
Politieke functie	5	2	3	1	8	3
Persoonlijk belang	1	2	3	3	4	5
<b>Totaal</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>25</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>46</b>

### **Funcctiegebouw Rijk (FGR)**

In 2012 heeft BZ het Functiegebouw Rijk (FGR) geïntroduceerd. Alle BZ-ambtenaren hebben in april 2012 per e-mail van HDPO het besluit gekregen waarmee de indeling van hun functie in het FGR bekend werd gesteld. HDPO heeft intensief overleg gevoerd met de ongeveer 170 medewerkers die bezwaren hadden tegen de indeling van hun functie. Dit komt ongeveer overeen met het rijksbrede percentage bezwaren. Als gevolg van de dialoog tussen HDPO en (groepen van) medewerkers, zijn ongeveer 125 bezwaren ingetrokken. Ultimo 2012 resteerden er ongeveer 45 bezwaren waarover de Commissie van Bezwaar DBZ in 2013 zal adviseren.

HDPO behandelt het FGR sinds de introductie niet langer als een apart traject, maar als onderdeel van het personeelsbeleid met inbegrip van de (strategische) personeelsplanning, de gesprekscyclus, en interdepartementale mobiliteit. Het FGR is onderdeel van de rijksbrede portefeuille “Sturen op Kwaliteit en Resultaat”, waaraan in 2013 een vervolg gegeven wordt.

### **Het Nieuwe werken**

2012 was een veelbewogen jaar voor Het Nieuwe Werken (HNW). Zo zijn halverwege 2012 de pilots voor HNW afgerond bij de directies COM, DCM, DDE, DEU en DVF. Uit de evaluatie van de pilots bleek o.a. dat deelnemers van de pilots meer mogelijkheden ervaren om op afstand te werken: 67% van de BZ-ers stelden in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek van oktober 2011 dat de aard van hun werkzaamheden het niet toelaat om tijd en/of plaatsonafhankelijk te werken tegenover 8% van de pilotdeelnemers. Ook bleek dat de pilotdeelnemers veel positiever reageerden op de stelling dat tijd en/of plaatsonafhankelijk werken helpt om het werk efficiënter te doen. Hoewel medewerkers verder aangaven de flexibiliteit te waarderen om bijvoorbeeld in de trein te kunnen werken of om onder werktijd hun kinderen van school te halen, gaven mensen ook aan onrust te ervaren door het gevoel continu bereikbaar en beschikbaar te moeten zijn. Andere aandachtspunten uit de evaluatie waren het ontbreken van goede ICT voorzieningen en een vermindering van informeel contact met collega's. Ook ervaren medewerkers de 'aanwezigheidscultuur' bij BZ als een belemmering om elders te werken. Deze punten worden meegenomen in het verder toepassen van het HNW bij BZ.

In 2012 is ook het Routeplan HNW “Moderne Diplomatie, Modern Werken” afgerond. Dit routeplan is een plan waarmee HNW bij BZ tot en met de



verhuizing naar de Rijnstraat in 2016 zal worden vormgegeven. Ook worden in het routeplan de BZ-brede principes voor HNW gepresenteerd. Een programma directeur HNW is benoemd om de veranderingen bij BZ op het gebied van P&O, huisvesting en ICT vorm te geven in de komende jaren.

Ten slotte is in december 2012 de 11e verdieping opgeleverd als eerste verdieping waar HNW volledig wordt toegepast. Hier zitten de medewerkers van DID, CIO-office, RSO WEU en tijdelijk de nieuwe collega's van het DGBEB.

## 2.4 Diversiteitsbeleid

### Algemeen

Diversiteit is van groot belang omdat een divers samengesteld team tot betere resultaten komt en omdat BZ ernaar streeft om in zijn personele samenstelling een goede afspiegeling van de samenleving te zijn. BZ hanteert een brede definitie voor diversiteit: niet alleen naar geslacht, maar ook naar herkomst, leeftijd en eventuele (fysieke) beperking. Om de diversiteitsdoelen te behalen streeft BZ naar een inclusieve organisatiecultuur waarin alle talenten tot hun recht komen. In 2012 lag het accent vooral op het beïnvloeden van de organisatiecultuur via cursussen, workshops en andere evenementen voor leidinggevenden en medewerkers, al dan niet gericht op specifieke doelgroepen. De coachingsactiviteiten en het cross-mentoring programma zijn in 2012 voortgezet en er werd speciale aandacht besteed aan waarde vrij plaatsen en talentmanagement. Een enigszins gewijzigde versie van het diversiteitsbeleid met een plan van aanpak werd eind 2012 goedgekeurd door het SG/DG-beraad en voor instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad. In deze nieuwe versie zijn verwijzingen opgenomen naar het nieuwe regeerakkoord, waaronder het streven dat 30% van de functies in de schalen 15 t/m 19 in 2017 door vrouwen wordt vervuld.

### Culturele achtergrond

BZ streeft ernaar om op termijn 11% bi-culturele ambtenaren in dienst te hebben: het aandeel bi-culturelen in de Nederlandse maatschappij. Medio 2012 bedroeg het percentage bi-culturele BZ-ambtenaren 7,9%. Dit betekent een lichte vooruitgang in vergelijking met 2010 (7,7%). Het rijksgemiddelde bedroeg medio 2012 8,4%.

Percentage niet-westerse bi-culturelen bij BZ en bij het Rijk (2007- medio 2012)		
Jaar	BZ	Rijk
2007	8,5	7,9
2008	8,1	8,2
2009	7,9	8,4
2010	7,7	8,3
2011	7,8	8,3
2012 (1 <sup>ste</sup> helft)	7,9	8,4

Momenteel zijn de bi-culturele ambtenaren bij BZ, net als bij de rest van het Rijk, oververtegenwoordigd in de lagere schalen. Bi-culturele medewerkers zijn in de hogere salarisschalen ondervertegenwoordigd, maar BZ doet het wat dat betreft wel beter dan de andere departementen.

Percentage niet-westerse bi-culturelen per salarisschaal bij BZ en bij het Rijk (medio 2012)		
Schaal	BZ	Rijk
1-2	-	22,2
3-5	0	15,2
6-8	15,8	11,8
9-11	7,9	6,4
12-14	4,9	3,4
15 en hoger	3,2	1,4
Totaal	7,9	8,4

In 2011 was er bij BZ geen sprake van een buitenproportionele uitstroom van bi-culturele medewerkers in vergelijking met de instroom: van de instromers was 6,9% bi-cultureel, van de uitstromers 5,7%.

In 2012 faciliteerde BZ, net als in 2011, een aantal activiteiten van het Multicultureel Netwerk Rijk (MNR), en ondersteunde deze organisatie ook financieel. Deze ondersteuning zal tot eind 2013 worden voortgezet.

### Geslacht

Het percentage vrouwen bij BZ nam licht toe tot 50,5% (2011: 50,4%). Onder mannen was de uitstroom in 2012 iets groter dan onder vrouwen (54% van de uitstromers was man, in 2011 was dat 68%).

Hoewel in 2012 er weer bewust naar werd gestreefd meer vrouwen in hogere functies te plaatsen, daalde het percentage vrouwen in functies in de schalen 14 t/m 19 van 24,7% in 2011 tot 23,2% in 2012. Het streefpercentage van BZ hiervoor is 30% in 2015. Ook het percentage vrouwen in functies in de schalen 15 t/m 19 liet een geringe daling zien van 18,4% in 2011 tot 17,6% in 2012. Het zal dan ook een extra inspanning vergen om de doelstelling uit het nieuwe regeerakkoord van 30% vrouwen in functies in schalen 15 t/m 19 in 2017 binnen bereik te brengen.

| 34 |

In 2012 zijn vijf vrouwelijke ambassadeurs benoemd. In 2011 waren dat er acht. Het totale aantal vrouwelijke ambassadeurs is nu 17 (13,9%); in 2011 waren dat er 21 (16,3%). De teruggang wordt verklaard doordat in ronde 2012 een relatief groot aantal vrouwelijke ambassadeurs niet werd herbenoemd, terwijl hier slechts een beperkte aanwas vanuit de lagere schalen tegenover stond. Bovendien werden twee vrouwelijke ambassadeurs benoemd op hoge functies in Den Haag (SG, ISB), één bij de Europese Diplomatieke Dienst (HoM Bogota) en zijn twee vrouwelijke ambassadeurs met pensioen gegaan. Overigens zijn er – naast voornoemde 17 vrouwelijke ambassadeurs - nog zes vrouwen eindverantwoordelijk voor een zelfstandige post: de Vertegenwoordiger bij Palestijnse autoriteiten te Ramallah, drie consuls-generaal en twee Tijdelijk Zaakgelastigden.

In het kader van het cross-mentoring programma werden in 2012 vijf BZ-vrouwen begeleid door mentoren van buiten BZ (in 2011 waren dat er acht) en begeleidde vijf BZ-mentoren vrouwen van andere organisaties (in 2011 waren dat er zeven).

Vrouwen in hoge functies						
Schaal	Aantal functies 2012	Bekleed door vrouwen 2012	in %	Aantal functies 2011	Bekleed door vrouwen 2011	in %
13	307	129	42%	316	129	41%
14	150	47	31%	170	57	34%
15	95	17	18%	99	19	19%
16	59	12	20%	58	11	19%
17	40	5	13%	45	8	18%
18	12	3	25%	16	2	13%
19	15	2	13%	16	3	19%
Totaal	678	215	32%	720	229	32%

### Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van BZ-medewerkers is in 2012 met een half jaar gestegen tot 48 jaar. Deze stijging wordt onder andere veroorzaakt doordat ouderen langer doorwerken dan voorheen het geval was. Ook worden er niet alleen jongeren aan de voet geworven maar ook personen die al verder zijn gevorderd in hun carrière. Door afschaffing van de werkervaringseis is de gemiddelde leeftijd van deelnemers aan de startopleiding voor jonge diplomaten sinds 2011 met twee jaar gedaald.

Het percentage medewerkers van 50 jaar en ouder bedraagt inmiddels 45%. In 2008 was dat nog 40%. Het percentage medewerkers onder de 30 jaar bedraagt nu slechts 3%. In 2008 was dat nog 5%.

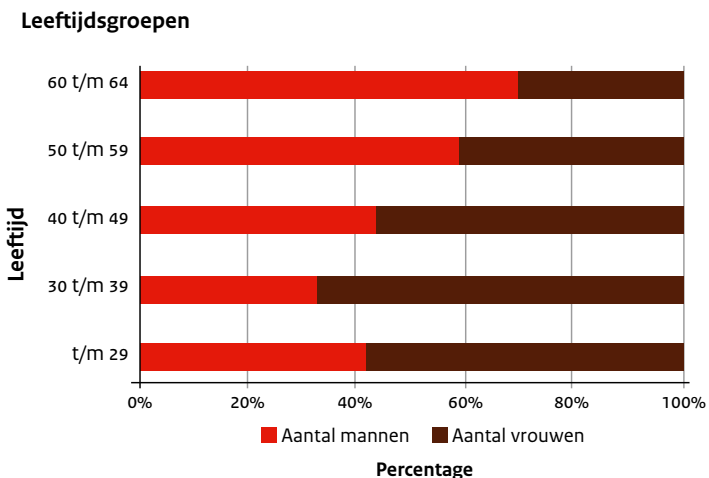
Het percentage vrouwelijke medewerkers onder de 30 jaar is met 59% hoger dan het percentage mannen, terwijl mannen met 68% in de meerderheid zijn in de leeftijdsgroep van 50 en ouder. Veel oudere werknemers (baby-boomers) gaan de komende jaren met pensioen.

<b>Gemiddelde leeftijd</b> in jaren, exclusief lokale medewerkers en onbezoldigd buitengewoon verlof			
	2012	2011	mutatie
man	50,35	49,92	0,9%
vrouw	45,77	45,18	1,3%
<b>totaal</b>	<b>48,04</b>	<b>47,53</b>	<b>1,1%</b>

<b>Ontwikkeling van de leeftijdsopbouw</b> in percentages, exclusief lokale medewerkers en onbezoldigd buitengewoon verlof					
Leeftijdsgroep	2012	2011	2010	2009	2008
t/m 29	3%	3%	3%	5%	5%
30 t/m 39	17%	19%	21%	23%	25%
40 t/m 49	35%	35%	33%	33%	32%
50 t/m 59	31%	31%	30%	29%	28%
60+	14%	13%	12%	11%	9%
<b>Totaal</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

| 36 |

<b>Aantal mannen en vrouwen per leeftijdscategorie</b> exclusief lokale medewerkers en onbezoldigd buitengewoon verlof						
Leeftijdsgroep	Aantal Mannen	percentage	Aantal Vrouwen	percentage	Aantal Totaal 2012	Aantal Totaal 2011
t/m 29	31	41%	44	59%	75	79
30 t/m 39	147	33%	299	67%	446	516
40 t/m 49	392	42%	533	58%	925	944
50 t/m 59	490	59%	341	41%	831	833
60 t/m 64	243	68%	117	33%	360	350
65+	5	71%	2	29%	7	3
<b>Totaal</b>	<b>1.308</b>	<b>49%</b>	<b>1.336</b>	<b>51%</b>	<b>2.644</b>	<b>2.725</b>



### Medewerkers met een (fysieke) beperking

| 37 |

Uiteraard werkt BZ aan het behalen van het rijksbrede 1% quotum voor plaatsingen van mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (WSW, WAJONG, en WIA in het kader van de Wet Werken naar Vermogen). Binnen BZ zijn er momenteel 15 medewerkers werkzaam die onder één van deze regelingen vallen, dat wil zeggen bijna 1% van het aantal BZ-medewerkers in Nederland waarop dit quotum van toepassing is. Het quotum zal volgens het nieuwe regeerakkoord vanaf 2015 in zes jaar tijd worden verhoogd tot 5% bij de nieuwe Participatiewet, die op 1 januari 2014 in de plaats zal komen van de Wet Werken naar Vermogen. De manier waarop aan dit quotum invulling kan worden gegeven, wordt in het komende jaar bezien.

## 2.5 Ontwikkelen en opleiden

De trend naar meer maatwerk zet door. Daarnaast tekent zich af dat minder wordt deelgenomen aan klassikaal aangeboden, generieke trainingen en dat korte workshops of trainingen die hooguit een dagdeel in beslag nemen in trek zijn.

Het curriculum van het DGIS-opleidingsplan is herzien in het licht van de nieuwe beleidsprioriteiten. In 2012 werd een “New Africa” cursus uitgevoerd volgens het concept van virtueel leren. Deze Engelstalige training wordt

aangeboden via het leerportaal van BZ dat alle e-learningactiviteiten van BZ faciliteert. Met deze manier van leren wordt deelname door de uitgezonden ambtenaren, lokale medewerkers en collega's van andere departementen bevorderd. HDPO is gestart met de ontwikkeling van e-learning voor de IS Basis cursus. In samenwerking met EZ werd het curriculum voor economische diplomatie aangepast. Met de ontwikkeling van een individuele Engelstalige e-learning voor Handels- en Investeringsbevordering werd een aanvang gemaakt.

HDPO en DCM hebben crisisopleidingen uitgevoerd voor consulaire medewerkers en voor medewerkers van het CrisisTelefoonTeam. Met de ontwikkeling van een crisistraining voor (plv) chefs de poste werd gestart.

Eind 2012 werd samen met DID het opleidingsplan ter voorbereiding op de transitie naar de nieuwe organisatie van het digitaal archief vastgesteld.

| 38 |

Voor de zes hoofdtaalen werden de taalklassen in Den Haag voortgezet. In het kader van de overplaatsing hebben 145 BZ-medewerkers een intensieve maatwerk taaltraining gevolgd.

Naast het reguliere opleidingsaanbod (zie tabel) zijn op verzoek van verschillende directies en posten teamsessies en maatwerk trainingsprogramma's uitgevoerd die verband houden met vragen rond organisatieverandering. Dit wordt ingegeven door de inkringing van de organisatie en de noodzaak om in te spelen op nieuwe beleidsprioriteiten. Bij drie RSO's die zich in de implementatiefase bevinden zijn inmiddels ongeveer 100 medewerkers getraind met oog op de nieuwe werkwijze en samenwerkingsrelaties. Met 3W is eind 2012 de voorbereiding gestart van een training gericht op de werkwijze en dienstverlening door een SSO.

Het beleidskader voor de selectie en ontwikkeling binnen het Leiderschaptraject werd geactualiseerd. In het ontwikkelprogramma ligt nu meer accent op sturen op resultaat en op verandermanagement. Door ongeveer 75 personen (inclusief hoger management) is deelgenomen aan zeven leiderschapstrainingen.

Heel zichtbaar waren de activiteiten op het gebied van talentontwikkeling, zoals mindmapping en breinleren, die tijdens de lunchpauze werden

aangeboden en veel deelnemers trokken. Het aanbieden van deze technieken draagt bij aan het verhogen van leerrendement en –effectiviteit. De lunchactiviteiten vormden een “teaser”, waarna men zich kon inschrijven voor trainingen die dieper op het onderwerp ingaan. Ook voor de posten vonden workshops talentontwikkeling plaats, soms ter plaatse, meestal via webcam of video conferencing.

Daarnaast was ook een aantal andere activiteiten toegankelijk voor lokale medewerkers. Dit geldt voor de New Africa cursus, de on-line workshop Slimmer werken met social media, de e-learning gesprekscyclus en de coaching “Talent op de post”.

BZ speelt een actieve rol bij het verder vormgeven van de interdepartementale samenwerking. Naast deelname aan het Interdepartementale Platform Opleidingen onderhoudt BZ contact met degenen die zich in het kader van de Compacte Rijksdienst en vanuit het EC O&P bezig houden met de mogelijke bundeling van tweedelijns P&O werkzaamheden (w.o. leren en ontwikkelen). Met oog op het overgaan van een (beperkt) aantal opleidingsactiviteiten naar 3W is bijgedragen aan het opstellen van de Producten en Diensten Catalogus.

De eerste leergang van de Opleiding Ambtenaar Internationaal Beleid werd uitgevoerd begin 2012. Deze opleiding, in 2011 ontwikkeld op verzoek van de Strategische CoRIA, is bedoeld voor rijksambtenaren die maximaal drie jaar ervaring hebben met internationaal beleid. Besloten werd tot een tweede leergang in 2013. Daarnaast blijft een aantal plaatsen in de Basisopleiding Beleidsmedewerker BZ beschikbaar voor deelnemers van andere departementen. In 2012 hebben 21 nieuw geworven BZ ambtenaren en 7 ambtenaren van andere departementen aan deze opleiding deelgenomen. Ook werd voor de beginnende beleidsmedewerkers die voor zeven jaar worden aangesteld een opleidingstraject ontworpen. Hierin wordt o.m. aandacht geschonken aan vaardigheden, intervisie en een stage buiten BZ.



Opleidingen	2008		2009		2010		2011		2012	
	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.	Uitv.	Deelnrs.
Activiteitssoort										
Archief	4	31	4	60	6	52	7	48	1	
Automatisering	9	54	9	40	15	46	11	48	11	20
Beleidsmatig	16	184	28	165	24	224	22	154	29	93
Beveiliging/(pers)veiligheid	18	158	17	85	13	97	19	75	9	12
Consulair	8	98	8	102	11	137	17	154	17	111
Financieel/Bedrijfsvoering	26	225	22	120	24	250	26	207	11	57
Interculturele Vaardigheden	1	30	1	20	1	11	1	14	1	11
Management/Leiderschapsprogramma	8	213	24	134	47	571	39	299	18	120
Reguleren Talenklassen	2	250	2	230	2	310	2	212	2	260
Talen Individueel	nvt	169	nvt	200	nvt	155	nvt	142	nvt	145
Communicatieve Vaardigheden	8	100	10	75	6	53	9	52	8	29
Persoonlijke Effectiviteit	23	111	25	85	23	153	18	135	11	84
Basisopleiding Beleidsmedewerkers BZ	1	20	1	20	1	20	1	17	1	25
Individuele aanvragen en Studiefaciliteiten	nvt	**	nvt	**	nvt	**	nvt	**	nvt	108
<b>Totaal</b>	<b>124</b>	<b>1643</b>	<b>151</b>	<b>1336</b>	<b>173</b>	<b>2079</b>	<b>172</b>	<b>1562</b>	<b>119</b>	<b>1075</b>

\*\* aantallen niet bekend

## 2.6 Partner- en kindbeleid

Partnerondersteuning is essentieel voor het welbevinden van het gezin tijdens een uitzending en daarmee voor het welslagen van een uitzending. BZ investeert hier dan ook veel in. In 2012 heeft het bureau Partners en Kinderen van HDPO een start gemaakt met de modernisering en verruiming van het instrumentarium ter ondersteuning van partners met nadruk op professionalisering en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt na terugkeer in Nederland. Voorts zijn de voorlichtingsactiviteiten voorafgaand aan en na afloop van een uitzending geïntensiveerd en zijn netwerken met het bedrijfsleven op dit terrein verder uitgebouwd. Tevens is er een impuls gegeven aan het met gastlanden sluiten van Memoranda of Understanding (MoU's) die partners op een post de gelegenheid geven op de standplaats te werken met behoud van strafrechtelijke immuniteit.

In 2012 is een ommezwaai gemaakt in de positionering van het bureau Partners en Kinderen en in de wijze van benadering van doelgroepen. Waar in het verleden de doelgroepen medewerkers en partners gescheiden werden geïnformeerd, wordt nu een plaatsing integraal benaderd. De nadruk ligt op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor elkaars welbevinden en daarmee het succes van de uitzending. Een uitzending doe je samen.

Informatiebijeenkomsten worden dan ook niet meer alleen voor partners georganiseerd, maar voor de partner én de medewerker. Tevens is de voorlichting verbreed tot de buitenlandplaatsing in al zijn facetten. Ook is er een start gemaakt met het ontwikkelen van informatievoorziening en voorlichting met het oog op goede begeleiding van kinderen tijdens, voor en na een uitzending.

De voorlichtingsbijeenkomst voor (eerste) uitzending voor partners en medewerkers die in 2012 werd georganiseerd kon wederom op veel belangstelling rekenen, vooral vanuit de andere departementen. De opzet om samen de informatie te ontvangen werd zeer positief ontvangen.

In oktober is een bijeenkomst georganiseerd voor de terugkeerders in Nederland. Ook weer voor de partner samen met de medewerker.

Verder is er in oktober voor de eerste keer een informatiebijeenkomst georganiseerd ter oriëntatie op een plaatsing in het buitenland. Ook deze bijeenkomst werd aangeboden aan partners en medewerkers. Deze bijeenkomst had vooral tot doel: vroeg informeren, bewust maken en handvatten geven voor het maken van keuzes alvorens te reageren op opengestelde functies.

Daarnaast is in 2012 een aantal bijeenkomsten georganiseerd alleen voor partners. Deze gingen over (Weer) Aan het werk in Nederland, Loopbaanontwikkeling lange termijn en Cycle of Change. Ook is er in juni een thuisfrontdag georganiseerd speciaal voor familieleden van medewerkers die op een non-family post werken.

In 2012 hebben 55 partners een tegemoetkoming uit het Studiefonds ontvangen. Dit fonds wordt gemoderniseerd waarbij een nieuwe faciliteit is ontwikkeld die flexibeler is en waar meer doelen onder kunnen worden geschaard dan alleen een studie of training. Zo wordt beter aangesloten bij de behoefte van de partners. Investeren in de professionele ontwikkeling (in al zijn facetten) tijdens de plaatsing in het buitenland is het uitgangspunt en niet pas starten bij terugkeer. Extra aandacht is er voor het onderwerp taal, want taal is de sleutel tot de samenleving en de arbeidsmarkt. De niet-Nederlandstalige partner die voor het eerst naar Nederland komt, wordt dan ook sterk aangeraden om te investeren in het leren van het Nederlands gedurende de periode in het buitenland.

| 42 |

Twee partners hebben gebruik gemaakt van de verkorte procedure voor het verkrijgen van een machtiging voor voorlopig verblijf (MVV).

Wat betreft onderwijs van de kinderen is ook in 2012 veel aandacht besteed aan adviezen bij schoolkeuzes bij terugkeer naar Nederland en op de posten.

## 2.7 Arbeidsomstandigheden

Het creëren en behouden van zo optimaal mogelijke arbeidsomstandigheden staat binnen BZ centraal met als doel onze medewerkers vitaal en gezond te houden.

Het in 2011 gehouden eerste Medewerkerstevredenheidsonderzoek is gebruikt om in 2012 ook de Risico Inventarisatie en Evaluatie van de Psychosociale Arbeidsbelasting uit te voeren (RI&E-PSA). Dit heeft geleid tot een voor iedere directie specifieke risicoanalyse die elke directie heeft gebruikt om verder de onderwerpen werkdruk/werkstress op de kaart te zetten en - eventueel met hulp van bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijkwerkers en PMA's - op te pakken.

Ook is de fysieke, gebouwgebonden Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) uitgevoerd. Het arbobeleid zal mede door dit onderzoek in het komend jaar vorm krijgen.

De inzet van een re-integratieadviseur die leidinggevenden begeleidt bij de verzuimtrajecten werpt zijn vruchten af. Onder meer bij het tijdig inzetten van interventies en het correct volgen van procedures in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter waardoor het UWV geen sancties hoeft op te leggen.

Het verzuimpercentage is met bijna 0,5 procentpunt gedaald tot 3,02%. En het aantal nulverzuimers is sterk gestegen tot 58,16%.

	Populatie		Verzuim percentage		Meldingsfrequentie		Nulverzuim %	
	2011	2012	2011	2012	2011	2012	2011	2012
BZ-ambtenaren	2890	2775	3,45	3,02	1,2	1,11	42,21	58,16
DGCB	1128	1086	4,92	3,69	1,5	1,11	32,8	35,76
DGES	132	145	4,11	3,97	1,28	1,07	34,08	35,47
DGIS	150	140	4,36	3,36	1,41	1,34	35,76	34
DGIS\DGPZ	149	131	5,69	5,25	1,29	1,28	37,03	34,8
DGPZ	148	134	3,21	2,32	1,54	1,52	30,64	26,79
POSTEN	1041	985	1,72	1,23	0,9	0,8	51,07	54,17

### Hiv/aidsperoneelsbeleid BZ

In 2004 is een start gemaakt met de invoering van het hiv/aidsperoneelsbeleid op 18 posten in Afrika. Het hiv/aidsperoneelsbeleid richt zich op uitgezonden en lokale medewerkers, hun gezinsleden en het huisperoneel en hun gezinsleden. Op ambtenaren en hun gezinsleden is het hiv/aidsperoneelsbeleid van toepassing voor zover het voorlichting en preventie betreft. Ambtenaren kunnen zich voor zorg en behandeling afdoende verzekeren onder een Nederlandse ziektekostenverzekering. Daarom komen alleen de andere doelgroepen in aanmerking voor het zorg- en behandelprogramma voor zover het niet mogelijk blijkt om hen onder te brengen bij een lokale ziektekostenverzekering die adequate zorg

vergoedt. De omvang van de doelgroep bedroeg eind 2012 bij benadering 5000 personen waarvan er 49 medische hulp ontvingen.

Per 1 januari 2009 is besloten een aantal wijzigingen aan te brengen in dit beleid waardoor beter kan worden ingespeeld op de lokale omstandigheden en maatwerk kan worden geleverd. De posten hebben een grotere verantwoordelijkheid in de uitvoering van het beleid gekregen. De rol van de externe partner is adviserend geworden. In 2012 is bevestigd dat het hiv/aids personeelsbeleid vanaf 2013 tot 2016 wordt voortgezet. Voorts is in 2012 een aanbesteding uitgevoerd om een externe partner te selecteren die posten en HDPO in de uitvoering van het beleid ondersteunt. Resultaat van die aanbesteding is dat de PharmAccess Foundation hiervoor opnieuw in de arm wordt genomen.

Punt van voortdurende aandacht van alle betrokkenen is het waarborgen van anonimiteit.

Per 1 januari 2012 zijn 2 posten gesloten waar het hiv/aids personeelsbeleid van kracht was. Op die posten waren geen personen onder medische behandeling.

| 44 |

### **Klachten ongewenste omgangsvormen**

BZ acht het van groot belang dat alle medewerkers bij BZ werkzaam kunnen zijn in een veilige en prettige werkomgeving waarin zij met respect worden behandeld door hun boven-, neven- en ondergeschikten. Waar nodig worden dan ook adequate maatregelen getroffen ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen.

Medio 2012 is mevrouw S. Terstal door de heer H.L. van der Vegt opgevolgd als voorzitter van de Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen BZ.

In 2012 is één klacht ingediend op grond van de Regeling ongewenste omgangsvormen BZ. Deze klacht is eind 2012 bij HDPO ontvangen en aan de klachtencommissie in behandeling gegeven.

## **2.8 Honoraire consuls**

De honoraire consuls vormen een belangrijk onderdeel van het wereldwijde postennet. In 2012 waren er 305 consulaten met een honorair consul aan het hoofd. Door hun grondige kennis van de lokale omstandigheden en hun brede netwerken zijn zij van onschatbare waarde voor BZ. De honoraire consuls vervullen hun onbezoldigde ambt als nevenfunctie. Zij dragen onder meer zorg voor de promotie van economische en culturele relaties

van Nederland, daarnaast verrichten zij consulaire werkzaamheden. Sedert 2009 zijn circa 50 van de consulaten uitgerust met biometrie apparatuur benodigd voor de uitgifte van reisdocumenten en visa.

Van 11 tot 13 juni 2012 heeft in Den Haag de vierde conferentie voor de honoraire consuls en hun partners plaatsgevonden. Tijdens deze conferentie zijn de honoraire consuls bijgepraat over algemene politieke, economische en maatschappelijke ontwikkelingen in Nederland, moderne diplomatie, hervormingen binnen BZ en het postennet, publieksdiplomatie, ontwikkelingssamenwerking en uiteenlopende consulaire onderwerpen.

In 2012 is een geheel herziene editie van de Gids voor de Honorair Consul gepubliceerd, voor het eerst in digitale vorm.

3

## Lokale werknemers

Eind 2012 waren op de posten in totaal 2256 lokale werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarvan waren er 2019 in dienst bij BZ en 237 bij andere ministeries en organisaties.

Het toenemend belang van de groep lokale medewerkers wordt door de organisatie onderkend. In de Notitie Kleine Posten wordt daar expliciet aandacht aan besteed en worden specifieke maatregelen beschreven zoals het standaard vertalen van belangrijke instructies en regelgeving in het Engels, veel ruimere mogelijkheden tot brede inzet - ook bij werkzaamheden met een vertrouwelijk karakter - en het toekennen van meer bevoegdheden zoals het dagelijks openen en sluiten van de kanselarij.

Per 1 januari 2012 is voor het eerst de nieuwe markersystematiek toegepast die in 2011 met het Georganiseerd Overleg bij BZ (GO/BZ) was overeengekomen. Die houdt in dat de lonen en andere arbeidsvoorwaarden voor het lokaal aangenomen personeel berekend en vastgesteld worden op basis van het gemiddelde van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van vijf vaste markers die wereldwijd op alle standplaatsen worden geraadpleegd: de vertegenwoordigingen van de Verenigde Staten van Amerika, het Verenigd Koninkrijk, Duitsland, Canada en de Europese Unie. Voor het aangepaste markersysteem is gekozen vanwege de financiële taakstelling waartoe het eerste kabinet Rutte heeft besloten en de noodzaak tot vermindering van de beheerlasten. Uiteraard blijft de regel gelden dat lokaal dwingend arbeidsrecht altijd gevolgd wordt als dat voor de werknemer gunstiger is.

In 2012 zijn voor 74 landen loonschalen aan de chefs de poste verstuurd ter raadpleging van hun medezeggenschapsorgaan. Voor de overige landen zal dat in het eerste kwartaal van 2013 gebeuren. De medezeggenschapsorganen van 43 landen hebben in 2012 positief geadviseerd over de nieuwe loonschalen per 1 januari 2012. Van 13 posten was eind 2012 nog geen reactie ontvangen omdat de adviestertermijn nog liep en van 11 posten werd een negatief advies ontvangen.

In 2012 zijn in overeenstemming met het GO/BZ uiteindelijk voor 42 landen de loonschalen per 1 januari 2012 vastgesteld. Voor de overige landen zal dat voor de zomer van 2013 gebeuren. Het streven om alle loonschalen in 2012 vast te stellen, kon helaas niet gerealiseerd worden. Met name doordat pas in maart 2012 overeenstemming werd bereikt met het GO/BZ over de details van de nieuwe markersystematiek en deze nieuwe systematiek tot veel vragen van en discussies met medezeggenschapsorganen leidde. De



verwachting is dat dit proces vanaf 2013 veel sneller zal verlopen. De nieuwe markersystematiek in combinatie met de wereldwijde economische crisis leidde er toe dat vele loonschalen werden vastgesteld op een lager niveau dan dat van 1 januari 2011. Voor zittend personeel betekent dat een tijdelijke bevrozing van hun loon. Nieuw personeel zal bij indiensttreding het loon volgens de nieuwe loonschalen ontvangen. Met het GO/BZ is overeen gekomen om de nieuwe markersystematiek in 2013 te evalueren.

Het proces rondom het vaststellen en wijzigen van postuitwerkingen met alle specifieke arbeidsvoorwaarden per land is voor zowel de posten als HDPO lastig en tijdrovend. In 2012 werden 5 nieuwe postuitwerkingen voor onbepaalde tijd vastgesteld. Eind 2012 diende nog voor 10 landen een nieuwe postuitwerking voor onbepaalde tijd te worden vastgesteld en waren nog circa 40 verzoeken tot wijziging van een postuitwerking in behandeling. HDPO heeft inmiddels maatregelen genomen om de achterstand vóór zomer 2013 zoveel mogelijk weg te werken.

| 48 |

In 2012 is uitvoering gegeven aan het in 2011 vastgestelde beleid met betrekking tot het aangaan van contracten. Het uitgangspunt is dat nog slechts contracten voor bepaalde tijd (tot een maximum van zeven jaar) gesloten worden tenzij het lokale arbeidsrecht dit niet toelaat. Dit omdat de organisatie van het postennet en de taken en werkwijzen van de posten in toenemende mate aan wijzigingen onderhevig zijn. En daarmee ook de kwantitatieve en kwalitatieve behoefte aan lokale werknemers. Tegelijkertijd neemt de budgettaire ruimte sterk af. Het is dan ook van groot belang om de vraag naar en het aanbod van lokale werknemers snel en zonder hoge kosten op elkaar te kunnen afstemmen. Het sluiten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan daaraan een belangrijke bijdrage leveren. Bovendien zijn de posten kleine organisaties die lokale werknemers niet de mogelijkheid kunnen bieden van een gevarieerde loopbaan. Dat vergroot het risico dat zij na verloop van tijd hun motivatie verliezen of niet meer optimaal kunnen worden ingezet omdat zij niet kunnen voldoen aan gewijzigde functie-eisen.

In 2012 zijn na instemming van het GO/BZ diverse sociale plannen vastgesteld vanwege de sluiting van posten, inkrimping van posten, de digitalisering van de archieven en de oprichting van RSO's. Deze plannen voorzien

onder meer in een ontslaguitkering en zijn er op gericht de medewerkers zoveel mogelijk van werk naar werk te begeleiden. Bijvoorbeeld door financiering van een omscholingscursus of het opzetten van een eigen bedrijf. De chefs de poste dienen bij deze begeleiding een actieve rol te vervullen.

Aantallen lokale werknemers	2012	2011	2010	2009	2008
Ministerie van Buitenlandse Zaken	2019	2093	2169	2156	2057
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties	24	23	24	25	27
Ministerie van Defensie	24	27	31	30	30
Ministerie van Economische Zaken	86	79	82	85	105
Ministerie van Financiën	6	6	6	5	6
Ministerie van Veiligheid en Justitie	12	9	11	8	9
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	2	2	2	3	3
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid	4	4	4	0	4
Ministerie van Infrastructuur en Milieu	6	6	6	6	6
Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport	2	2	2	3	4
Pensioen en Uitkeringsraad	0	0	4	5	5
Radboud Universiteit Nijmegen	9	9	8	7	0
Rijksuniversiteit Groningen	0	0	1	1	8
Sociale Verzekeringsbank	22	22	19	20	19
Netherlands Foreign Investment Agency (NFIA)	40	39	41	32	0
Overige	0	0	0	4	0
<b>Totaal</b>	<b>2256</b>	<b>2321</b>	<b>2410</b>	<b>2390</b>	<b>2283</b>

# 4

## Arbeidsvoorwaarden en integriteit

## 4.1 Arbeidsvoorwaarden

In 2012 is voor de sector Rijk geen cao-overleg gevoerd. De door het eerste kabinet Rutte ingezette nullijn is daarmee de facto ingevuld. Ook het tweede kabinet Rutte voorziet in een nullijn voor de eerstvolgende jaren. Dit zet een extra druk op het overleg met de centrales van overheidspersoneel over andere aangelegenheden.

### Sociaal Flankerend Beleid

In de *Notitie Sociaal Flankerend Beleid bij BZ vanaf 1 januari 2012* is geschetst welk sociaal flankerend beleid (SFB) vanaf 2012 voor BZ-ambtenaren geldt bij reorganisaties. Hiermee is invulling gegeven aan het kader voor SFB zoals door de minister van BZK eind 2011 was vastgesteld. Feitelijk komt dit erop neer dat de maatregelen uit het rijksbrede SFB in de periode van 2008 tot 2012 toegepast kunnen blijven worden op basis van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken (RDBZ) en andere relevante regelingen. Anders dan onder het oude SFB kent dit nieuwe kader geen maatregelen die als recht voor de medewerker gelden. Maar in voornoemde notitie is aangegeven dat HDPO ruimhartig met de toekenning van flankerende maatregelen om zal (blijven) gaan indien daarmee een bijdrage wordt geleverd aan de noodzakelijke afslanking van de organisatie.

In 2012 is bij BZ in 21 gevallen toepassing gegeven aan verschillende maatregelen, variërend van een vergoeding voor opleidingskosten ter ondersteuning van werk buiten de rijksdienst tot outplacement en een stimuleringspremie bij vrijwillig vertrek.

Overleg tussen de minister van BZK en de centrales van overheidspersoneel over een nieuw SFB is in 2012 gestrand. Het kabinet kon niet instemmen met het resultaat van het overleg van de toenmalige minister van BZK met de vakbonden vanwege onder meer strijdigheid met het kabinetsbeleid om ontsluitkeringen te versoberen. De sociale partners hebben dit geschil voor advies voorgelegd aan de Advies- en Arbitragecommissie Rijksdienst. Op basis van het advies van deze commissie van 7 februari 2013 is het overleg hervat.

### Ambtelijke status

Het wetsvoorstel van de Tweede Kamerleden Koser Kaya en Van Hijum tot afschaffing van de ambtelijke status is in 2012 in een eerste termijn

behandeld in de Tweede Kamer. Met dit voorstel wordt beoogd ook op overheidspersoneel het arbeidsrecht volgens het Burgerlijk Wetboek van toepassing te laten zijn. In de Tweede Kamer werden de nodige kritische kanttekeningen bij het voorstel gemaakt. Een duidelijke meerderheid voor of tegen het voorstel viel daarom nog niet op te maken. Een voortzetting van de behandeling is uitgebleven mede naar aanleiding van de verkiezingen in september 2012. Het tweede kabinet Rutte heeft in zijn regeerakkoord aangekondigd deze statuswijziging eveneens na te streven. Nog onduidelijk is of het kabinet met een eigen voorstel komt dan wel voornoemd initiatiefvoorstel als uitgangspunt neemt.

### **Doorwerken na 65 jaar**

Sinds september 2009 hebben alle rijksambtenaren het recht op voortzetting van hun aanstelling na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar. Zij kunnen daartoe een verzoek indienen binnen zes tot drie maanden voorafgaand aan het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (zie ook onder AOW-leeftijd). Dit verzoek kan niet meer op grond van dienstbelang worden afgewezen.

Eind 2012 had BZ 7 ambtenaren van 65 jaar of ouder in dienst (5 mannen en 2 vrouwen).

Bij doorwerken na 65 jaar kan men niet profiteren van de zogenaamde Vendrikmaatregel. De Vendrikmaatregel geldt voor mensen die zijn geboren vóór 1950 en sinds 1 april 1997 onafgebroken deelnemer zijn van het ABP-pensioen. Indien zij voor hun pensioengerechtigde leeftijd met FPU-ontslag gaan, worden al hun niet genoten FPU-aanspraken overgeheveld naar hun aanspraken op ouderdomspensioen hetgeen tot een beduidend hoger ouderdomspensioen kan leiden.

### **AOW-leeftijd**

Na jarenlange discussie is de verhoging van de AOW-leeftijd een feit. Met ingang van 2013 vindt een gefaseerde verhoging plaats die uiteindelijk leidt tot een AOW-leeftijd van 66 jaar in 2018 en van 67 jaar in 2021. Verdere verhoging is voorzien afhankelijk van de ontwikkeling van de levensverwachting. Met de rekenmodule op <http://www.checkuwaowleeftijd.nl/> kan een ieder berekenen wat zijn nieuwe AOW-leeftijd is.

Ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt voortaan verleend met ingang van de dag waarop het recht op AOW ingaat.

### **ABP-pensioen**

Vanwege de zwakke financiële positie van het ABP-fonds (een dekkingsgraad onder de 100%) heeft het ABP-bestuur besloten in 2013 de pensioenen wederom niet te indexeren. Dit betekent voor gepensioneerde en actieve deelnemers dat de pensioenen respectievelijk de opbouw daarvan niet worden aangepast aan de algemene salarisontwikkeling binnen de gehele overheid. Dit is inmiddels al enige jaren een feit, waarmee het verlies aan indexering in totaal ruim 9% bedraagt.

De financiële positie van het fonds heeft er tevens toe geleid dat het ABP-bestuur een korting op de pensioenaanspraken (eveneens voor zowel actieven als gepensioneerden) heeft aangekondigd van een 0,5%. Deze moet per 1 april 2013 ingaan, afhankelijk van de financiële positie van het fonds begin 2013. Ook in de jaren daarna zullen ingrepen in het fonds noodzakelijk blijven bij een ongewijzigde financiële positie.

Wetgeving is in voorbereiding die het pensioenstelsel in Nederland als geheel meer bestendig moet maken tegen financiële crises zoals deze zich de laatste jaren aandienen.

### **Bezwaar en beroep**

In 2012 zijn bij de Commissie van Bezwaar DBZ 271 bezwaarschriften ingediend door BZ-medewerkers, waarvan 13 door lokale werknemers. Verder werd 1 bezwaarschrift door een werknemer van het KLPD ingediend. Het totale aantal bezwaarschriften is aanmerkelijk hoger dan in 2011 (123) en 2010 (117). Dit heeft te maken met de 178 bezwaarschriften gericht tegen de indeling in het Functiegebouw Rijk (FGR).

Van deze 272 bezwaarschriften zijn er 122 ingetrokken, waarvan 96 FGR bezwaren, onder meer nadat het bestreden besluit nader was toegelicht of aan het bezwaar geheel of gedeeltelijk tegemoet was gekomen.

De Commissie van Bezwaar DBZ adviseerde inzake de overige bezwaarschriften 34 maal tot niet-ontvankelijk verklaring (waarvan 31 FGR bezwaren), 16 maal tot ongegrondverklaring en 4 maal tot gehele of gedeeltelijke gegrondverklaring. De SG besliste in bijna alle gevallen overeenkomstig de adviezen. De overige 96 zaken worden in 2013 afgedaan.

De bezwaren waren gericht tegen besluiten betreffende indeling in het FGR (178), plaatsing en verkorting of verlenging van de plaatsing (32), financiële vergoedingen (17), ontslag (5), suppletie oudedagsvoorziening (5), oudedagsvoorziening partners (4), ter beschikking houding (4), beoordeling (3),

verlof (3), studiefaciliteiten (3), sollicitatie (2), terugvordering (2), ziektekostenvergoeding (2), schadevergoeding (2), salarisschaal (2) en overige zaken (8).

Tegen de beslissingen die in 2012 naar aanleiding van bezwaren zijn genomen, zijn 6 werknemers, waarvan 1 werknemer van een ander ministerie, in beroep gegaan bij een rechtbank en 2 in hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep.

De rechtbanken hebben in 2012 5 uitspraken gedaan waarbij 1 beroep gegrond en 4 beroepen ongegrond zijn verklaard. De Centrale Raad van Beroep heeft in 2012 1 hoger beroep van een BZ-medewerker niet-ontvankelijk verklaard en 1 ongegrond. Driemaal werd in 2012 een beroep ingetrokken.

#### **Dienst Buitenlandse Zaken Voorzieningenstelsel (DBZV 2007)**

Op 12 maart 2012 heeft het GO/BZ ingestemd met een uniformering en versobering van het reisbeleid. Het nieuwe reisbeleid is opgenomen in de Regeling buitenlandse reizen BZ, het DBZV 2007 en de Rrlok 2005. Het biedt uniforme regels voor de reizen van alle in Nederland en het buitenland voor BZ werkzame ambtenaren, lokale werknemers en gedetacheerden. Het beleid is van overeenkomstige toepassing op attachés en hun lokale werknemers.

| 54 |

De belangrijkste wijziging betreft de beperking van de gevallen waarin business class gevlogen kan worden. Dat kan nog slechts indien het gaat om:

- een dienstreis, een overplaatsingsreis of een recuperatiereis vanuit een standplaats met zone-indeling 14 of 15 waarbij naar een ander land wordt gevlogen met een vliegtijd van meer dan 5 uur; of
- een repatriëring waarbij HDPO om medische redenen vliegen in business class wenselijk acht.

In alle andere gevallen – zoals twaalf maandelijks verlofreis - wordt economy class gevlogen.

De beperking van het aantal mee te nemen koffers bij overplaatsings- en verlofreizen is vervallen. Ongeacht het bagageregime van de luchtvaartmaatschappij zal men dus altijd op kosten van BZ per persoon mee kunnen nemen: 30 kilo (twaalf maandelijks verlofreis), 40 kilo (overplaatsingsreis) of 80 kilo (tijdelijke tewerkstelling bij een (andere) post). Bij een overplaat-

singsreis kan voortaan ook voor een kind jonger dan twee jaar 40 kilo bagage worden meegenomen.

De ambtenaar wiens partner om een niet erkende reden niet op de post verblijft, kan één keer per jaar een ticket krijgen waarmee zijn partner hem op de standplaats kan bezoeken. De ambtenaar kan ervoor kiezen om dit ticket zelf te gebruiken om zijn partner te bezoeken.

Ten slotte is bepaald dat beslissingsbevoegd is de budgethouder ten laste van wiens budget de reis- en verblijfkosten worden geboekt. Meestal is dat de directeur of chef de poste. Maar HDPO is bijvoorbeeld beslissingsbevoegd voor de twaalfmaandelijke verlofreizen. Deze beslissingsbevoegdheid betreft onder meer de duur van de reis, de reisklasse, verlenging om privé-redenen en vaststelling van logies- en verblijfskostenvergoedingen. Uiteraard dient het geldende reisbeleid in acht te worden genomen.

### **Medezeggenschapsregeling posten BZ**

De Medezeggenschapsregeling posten BZ is in april 2011 op verzoek van een aantal chefs de poste en medezeggenschapsorganen zodanig aangepast dat chefs de poste en medezeggenschapsorganen voortaan in onderling overleg en met instemming van de SG de medezeggenschap ter plaatse meer kunnen afstemmen op hun gezamenlijke wensen ter zake. Bijvoorbeeld om een gezamenlijke postraad voor alle posten in één land op te richten. Tot dusver hebben de posten in Duitsland, Frankrijk en Zuid-Afrika hier gebruik van gemaakt.

| 55 |

### **Oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ**

Sinds 1 januari 2008 geeft de Regeling oudedagsvoorziening partners uitgezonden ambtenaren BZ aan uitgezonden ambtenaren aanspraak op een belastbare tegemoetkoming in de door hen of hun op de standplaats verblijvende partner gemaakte kosten voor een oudedagsvoorziening voor die partner. Die oudedagsvoorziening moet zijn afgesloten op naam van de partner en voorzien in een eenmalige of periodieke uitkering aan die partner op of na het bereiken van de 60 jarige leeftijd. De tegemoetkoming bedraagt 200% van de op of na 1 januari 2008 gemaakte kosten tot ten hoogste € 2.081,- bruto per kalenderjaar. De tegemoetkoming stelt de partner in staat om zelfstandig een oudedagsvoorziening op te bouwen. In 2012 is de tegemoetkoming 184 keer uitbetaald.



### Georganiseerd Overleg

Met het GO/BZ werd in 2012 drie keer door de SG formeel overleg gevoerd en tien keer door HDPO/AR technisch overleg. Daarnaast werden in verband met de gewenste voortgang van zaken en om pragmatische redenen ook veelvuldig schriftelijke consultatieprocedures gevolgd.

Het overleg over ambtenarenaangelegenheden lag tussen eind augustus en medio december tijdelijk stil vanwege een verschil van mening tussen de vier landelijke centrales van overheidspersoneel en de minister van BZK over het sociaal flankerend beleid voor rijksambtenaren. Op verzoek van de SG heeft het overleg betreffende de arbeidsvoorwaarden van lokale medewerkers na een korte overlegpauze al vanaf medio oktober weer doorgang kunnen vinden.

| 56 |

In 2012 kwamen in het GO/BZ onder andere aan de orde: hervormingen en bezuinigingen, het sociaal flankerend beleid, het reisbeleid, de wijziging van het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken in verband met de elektronische verzending van de loonstrook en de jaaropgave, het strategisch personeelsbeleid, de voorgenomen sluiting van posten en de voorgenomen oprichting van RSO's en daarbij behorende sociale plannen voor lokale werknemers, het sociaal plan lokaal personeel digitalisering, de wijziging van de loonvaststellingsystematiek van lokale medewerkers, de vaststelling en wijziging van vele postuitwerkingen (inclusief loonschalen) ten behoeve van lokale werknemers en de wijze van betrokkenheid van lokale medewerkers bij de totstandkoming en wijziging van de voor hen geldende regelgeving.

### Bewust belonen

In 2012 is aan circa 23% van de BZ-ambtenaren een eenmalige toeslag toegekend wegens, met name, goed functioneren. Daarnaast hebben 29 medewerkers een eenmalige toeslag ontvangen vanwege een dienstreis naar Afghanistan, Irak of Somalië. Het percentage toegekende eenmalige toeslagen komt daarmee 24,54% en is daarmee evenals in voorgaande jaren lager dan het voor de sector Rijk geldende richtlijn van maximaal 25%.

Voor de schaalcategorieën 6-10 en 11-14 is er sprake van een evenredige verdeling. Dat geldt niet voor de twee andere schaalcategorieën. In de schaalcategorie 1 t/m 5 is, bij een bezetting van slechts 11 medewerkers

verdeeld over meerdere dienstonderdelen, aan 1 medewerker een eenmalige toeslag toegekend. Het aantal toekenningen in de schaalcategorie 15 en hoger was in 2012 opnieuw relatief laag.

In een zeer beperkt aantal gevallen bedroeg de eenmalige toeslag meer dan een maandsalaris.

Ook het aantal toekenningen van een periodieke toeslag of een extra periodiek bleef in 2012 beperkt.

schaal	eenmalige toeslagen	bezetting	percentage
1-5	1	11	9,09%
6-10	235	942	24,95%
11-14	363	1.316	26,67%
15+	44	306	14,38%
Totaal	2.620	643	24,54%

## 4.2 Integriteit

Aandacht voor integriteit is continue aanwezig binnen de BZ-organisatie. Dat is zeker ook gewenst gezien de positie van onze organisatie in de samenleving en de hiermee verband houdende publieke belangstelling voor dit onderwerp. Zo nu en dan verschijnen er in de pers berichten over (vermeende) integriteitsschendingen. Dat impliceert niet automatisch dat de integriteit van de organisatie te wensen overlaat. Een organisatie wordt draaiend gehouden door medewerkers en onder deze medewerkers kunnen zich personen bevinden die de bestaande regels op integriteitsgebied niet altijd ten volle naleven. In geval van vermeende aantasting van integriteit wordt altijd een onderzoek ingesteld en bij geconstateerde integriteitsschendingen volgen altijd passende maatregelen. In 2012 werden aan drie ambtenaren en vier lokale werknemers disciplinaire straffen opgelegd. Het betrof één keer een schriftelijke berisping, één keer een salarismaatregel en vijf keer ontslag. Het aantal disciplinaire straffen was daarmee in 2012 lager dan in voorafgaande jaren.

Het attenderen op het integriteitsgevoel begint al tijdens de introductiedagen voor nieuwe medewerkers. Thans wordt bezien welke aanvullende maatregelen nodig zijn om het integriteitsbewustzijn actief te houden, mede na analysering van de uitkomsten van het in 2011 gehouden Medewerkerstevredenheidsonderzoek. Eind 2012 is de in 2004 gepubliceerde Gedragscode Integriteit BZ geactualiseerd. In de nieuwe integriteitscode met de titel “Eerst denken dan doen” is meer aandacht besteed aan de relatie tussen integriteit en meningsuitingen van personeelsleden. Onder meer vanwege de opkomst van sociale media. Over dit onderwerp vond een druk bezochte Townhallmeeting plaats waarbij medewerkers in alle vrijheid met elkaar konden discussiëren over de invloed van de sociale media op de organisatie en medewerkers van BZ.

158 Medewerkers die in vertrouwen iets wilden bespreken inzake integriteitsvraagstukken (inclusief ongewenste omgangsvormen) konden zich richten tot de vertrouwenspersonen integriteit op het departement (mevrouw M. Alhadeff en de heer S.M. Cowan). Op diverse posten kon men zich ook wenden tot een door de chef de poste aangewezen vertrouwenspersoon op de post. Daarnaast kon men zich uiteraard wenden tot - mede afhankelijk van het onderwerp - een leidinggevende, HDPO, FEZ, de centrale coördinator integriteit bij VCI of een bedrijfsarts.

Uit 2012 stonden 78 ambtenaren geregistreerd met in totaal 94 nevenwerkzaamheden. Met verwijzing naar de in het Reglement Dienst Buitenlandse Zaken opgenomen openbaarmakingsbepaling betreffende door de SG en de DG's gemelde nevenwerkzaamheden kan worden gemeld dat van deze ambtenaren nevenwerkzaamheden zijn geregistreerd, die alle als aanvaardbaar werden beoordeeld:

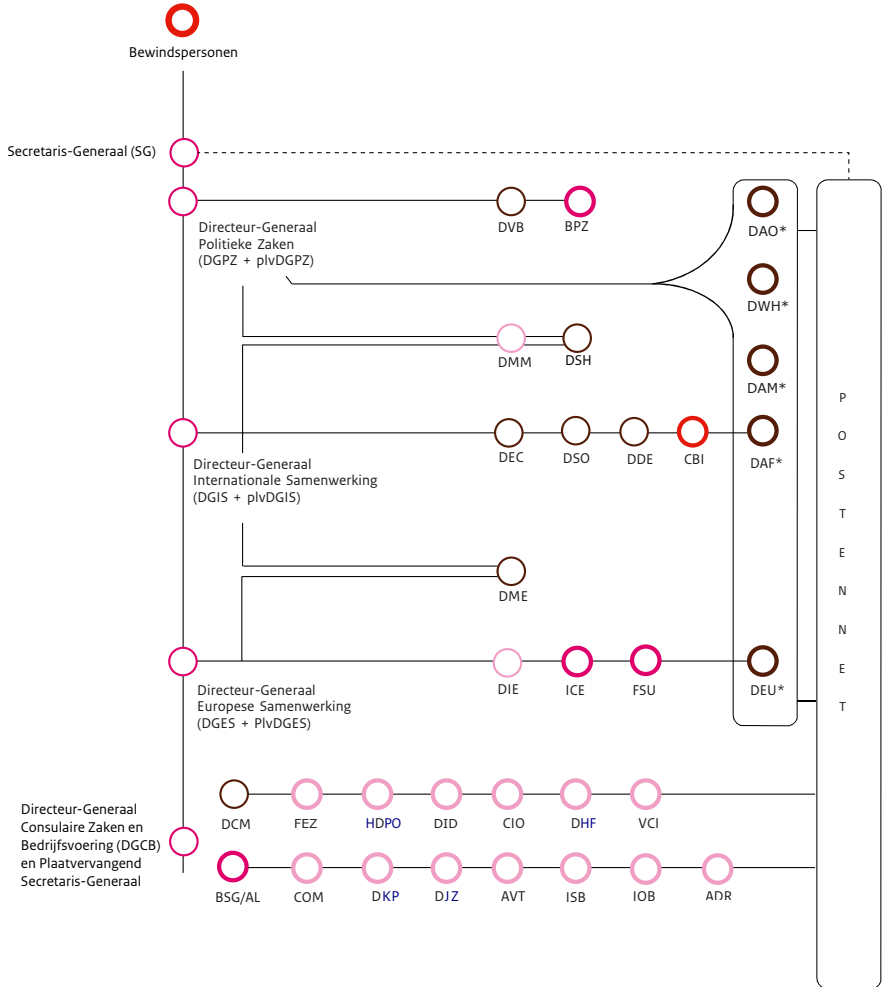
- Renée Jones-Bos (SG): adviseur van de Roosevelt Stichting en Directeur van de Koninklijke Nederlandsche Maatschappij der Wetenschappen;
- Karel van Oosterom (DGPZ): het lidmaatschap van een kascontrolecommissie van een vereniging van eigenaren;
- Rob Swartbol (DGIS): lid van de Raad van Advies van het Nexus Instituut.



# 5

## De Organisatie

Organigram  
Ministerie van Buitenlandse Zaken



Gebruikte symbolen

	Politieke leiding		Themadirectie		Eenheid/bureau
	Ambtelijke leiding		Forumdirectie		Stafdirectie
			Regiodirectie		Agentschap

**Politieke en Ambtelijke leiding**

Minister van Buitenlandse Zaken	van 1 januari tot 13 november 2012 <i>Uri Rosenthal</i> sinds 13 november 2012 <i>Frans Timmermans</i>
Staatssecretaris van Buitenlandse Zaken	van 1 januari tot 13 november 2012 <i>Ben Knapen</i>
Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking	sinds 13 november 2012 <i>Lilianne Ploumen</i>

SG	Secretaris-Generaal, <i>Ed Kronenburg</i> tot 2 juli 2012. Sinds 2 juli 2012 <i>Renée Jones-Bos</i>
DGCB	plaatsvervangend Secretaris-Generaal, <i>Monique van Daalen</i>
DGES	Directeur-Generaal Europese Samenwerking, <i>Robert de Groot</i>
DGIS	Directeur-Generaal Internationale Samenwerking, <i>Rob Swartbol</i>
DGPZ	Directeur-Generaal Politieke Zaken, <i>Karel van Oosterom</i>
DGBEB	Directeur-Generaal Buitenlandse Economische Betrekkingen sinds 5 november 2012, <i>Simon Smits</i>

### Directies en Dienstonderdelen

AVT	Directie Vertalingen
BPZ	Bureau Politieke Zaken
BSG/AL	Bureau Secretaris-Generaal/Algemene Leiding
CBI	Centrum tot Bevordering van de Import
CIO	Chief Information Officer-office
DID	Directie Informatiediensten
COM	Directie Communicatie
DAF	Directie Sub-Sahara Afrika
DAM	Directie Noord-Afrika en Midden-Oosten
DAO	Directie Azië en Oceanië
DCM	Directie Consulaire Zaken en Migratiebeleid
DDE	Directie Duurzame Economische Ontwikkeling
DEC	Directie Effectiviteit en Coherentie
DEU	Directie Europa
DHF	Directie Huisvesting en Facilitaire Zaken
DIE	Directie Integratie Europa
DJZ	Directie Juridische Zaken
DKP	Directie Kabinet en Protocol
DME	Directie Milieu, Water, Klimaat en Energie
DMM	Directie Multilaterale Organisaties en Mensenrechten
DSH	Directie Stabiliteit en Humanitaire Hulp
DSO	Directie Sociale Ontwikkeling
DVB	Directie Veiligheidsbeleid
DWH	Directie Westelijk Halfrond
FEZ	Directie Financieel Economische Zaken
FSU	Forward Strategy Unit
HDPO	Hoofddirectie Personeel en Organisatie
ICE	Eenheid Internationaal Cultuurbeleid
IOB	Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie
ISB	Inspectie en Evaluatie Bedrijfsvoering



### Ambassades

Abu Dhabi, <i>Verenigde Arabische Emiraten</i>	Hanoi, <i>Vietnam</i>
Abuja, <i>Nigeria</i>	Harare, <i>Zimbabwe</i>
Accra, <i>Ghana</i>	Havanna, <i>Cuba</i>
Addis Abeba, <i>Ethiopië</i>	Helsinki, <i>Finland</i>
Algiers, <i>Algerije</i>	Islamabad, <i>Pakistan</i>
Amman, <i>Jordanië</i>	Jakarta, <i>Indonesië</i>
Ankara, <i>Turkije</i>	Juba, <i>Zuid-Soedan</i>
Astana, <i>Kazachstan</i>	Kaboel, <i>Afghanistan</i>
Athene, <i>Griekenland</i>	Kampala, <i>Oeganda</i>
Bagdad, <i>Irak</i>	Khartoum, <i>Soedan</i>
Bakoe, <i>Azerbeidjan</i>	Kiev, <i>Oekraïne</i>
Bamako, <i>Mali</i>	Kigali, <i>Rwanda</i>
Bangkok, <i>Thailand</i>	Kinshasa, <i>Democratische Republiek Congo</i>
Beiroet, <i>Libanon</i>	Koeweit, <i>Koeweit</i>
Belgrado, <i>Servië en Montenegro</i>	Kopenhagen, <i>Denemarken</i>
Berlijn, <i>Duitsland</i>	Kuala Lumpur, <i>Maleisië</i>
Bern, <i>Zwitserland</i>	La Paz, <i>Bolivia</i>
Boedapest, <i>Hongarije</i>	Lima, <i>Peru</i>
Boekarest, <i>Roemenië</i>	Lissabon, <i>Portugal</i>
Bogota, <i>Colombia</i>	Ljubljana, <i>Slovenië</i>
Brasilia, <i>Brazilië</i>	Londen, <i>Verenigd Koninkrijk</i>
Bratislava, <i>Slowakije</i>	Luanda, <i>Angola</i>
Brussel, <i>België</i>	Lusaka, <i>Zambia</i>
Buenos Aires, <i>Argentinië</i>	Luxemburg, <i>Luxemburg</i>
Bujumbura, <i>Burundi</i>	Madrid, <i>Spanje</i>
Cairo, <i>Egypte</i>	Managua, <i>Nicaragua</i>
Canberra, <i>Australië</i>	Manilla, <i>Filipijnen</i>
Caracas, <i>Venezuela</i>	Maputo, <i>Mozambique</i>
Colombo, <i>Sri Lanka</i>	Mexico, <i>Mexico</i>
Cotonou, <i>Benin</i>	Moskou, <i>Rusland</i>
Dakar, <i>Senegal</i>	Muscat, <i>Oman</i>
Damascus, <i>Syrië</i>	Nairobi, <i>Kenia</i>
Dar es Salaam, <i>Tanzania</i>	New Delhi, <i>India</i>
Dhaka, <i>Bangladesh</i>	Nicosia, <i>Cyprus</i>
Doha, <i>Qatar</i>	Oslo, <i>Noorwegen</i>
Dublin, <i>Ierland</i>	Ottawa, <i>Canada</i>
Guatemala, <i>Guatemala</i>	Ouagadougou, <i>Burkina Faso</i>

Panama-stad, *Panama*  
Paramaribo, *Suriname*  
Parijs, *Frankrijk*  
Peking, *China*  
Port of Spain, *Trinidad en Tobago*  
Praag, *Tsjechië*  
Pretoria, *Zuid-Afrika*  
Pristina, *Kosovo*  
Rabat, *Marokko*  
Riga, *Letland*  
Riyadh, *Saudi-Arabië*  
Rome, *Italië*  
San Jose, *Costa Rica*  
Sana'a, *Jemen*  
Santiago de Chile, *Chili*  
Santo Domingo, *Dominicaanse Republiek*  
Sarajevo, *Bosnië-Herzegovina*  
Seoul, *Zuid-Korea*  
Singapore, *Singapore*  
Skopje, *Macedonië*  
Sofia, *Bulgarije*  
Stockholm, *Zweden*  
Tallinn, *Estland*  
Tbilisi, *Georgië*  
Teheran, *Iran*  
Tel Aviv, *Israël*  
Tirana, *Albanië*  
Tokio, *Japan*  
Tripoli, *Libië*  
Tunis, *Tunesië*  
Valetta, *Malta*  
Vaticaanstad, *Italië (ambassade bij de Heilige Stoel te Rome)*  
Vilnius, *Litouwen*  
Warschau, *Polen*  
Washington, *Verenigde Staten van Amerika*  
Wellington, *Nieuw Zeeland*

Wenen, *Oostenrijk*  
Zagreb, *Kroatië*

Totaal: 112

### Consulaten-generaal

Antwerpen, *België*  
Chicago, *Verenigde Staten van Amerika*  
Dubai, *Verenigde Arabische Emiraten*  
Düsseldorf, *Duitsland*  
Guangzhou, *China*  
Ho Chi Minh Stad, *Vietnam*  
Hong Kong, *China*  
Istanboel, *Turkije*  
Kaapstad, *Zuid-Afrika*  
Miami, *Verenigde Staten van Amerika*  
Milaan, *Italië*  
Mumbai, *India*  
München, *Duitsland*  
New York, *Verenigde Staten van Amerika*  
Osaka, *Japan*  
Rio de Janeiro, *Brazilië*  
San Francisco, *Verenigde Staten van Amerika*  
Sao Paulo, *Brazilië*  
Shanghai, *China*  
Sint Petersburg, *Rusland*  
Sydney, *Australië*  
Toronto, *Canada*  
Vancouver, *Canada*

Totaal: 23

**Posten bij internationale volkenrechtelijke organisaties**

Abuja (Nigeria), ECOWAS\*  
Addis Abeba (Ethiopië), African Union\*  
Bangkok (Thailand), ESCAP\*  
Brussel (België), PV EU en PV NAVO  
Caïro (Egypte), League of Arab States\*  
Dar es Salaam (Tanzania), EAC\*  
Den Haag (Nederland), PV OPCW, ICC\*  
Genève (Zwitserland), PV VN, Conference on Disarmament\*, World Trade Organisation\*, IOM\* en Rode Kruis\*  
Jakarta (Indonesië), ASEAN\*  
Pretoria (Zuid-Afrika), SADC\*  
Londen (Verenigd Koninkrijk), IMO\*  
Lusaka (Zambia), COMESA\*  
Madrid (Spanje), World Tourism Organisation\*  
Nairobi (Kenia), UNEP\* en Habitat\*  
New York (Verenigde Staten), PV VN  
Parijs (Frankrijk), PV OESO en UNESCO\*  
Ramallah (Palestijnse Gebieden), UNRWA\*  
Rome (Italië), PV FAO, WFP\* en IFAD\*  
Straatsburg (Frankrijk), PV Raad van Europa  
Washington (Verenigde Staten), OAS\*  
Wenen (Oostenrijk), PV OVSE, VN\*, IAEA\* en UNIDO\*

PV = Permanente Vertegenwoordiging

\* = ondergebracht bij een ambassade of een PV

Totaal: 34

**Andere vertegenwoordigingen:**

Almaty (Kazachstan), ambassadekantoor (is per 1 augustus 2012 honorair consulaat geworden)  
Juba (Zuid-Sudan), Joint Donor Office  
Ramallah (Palestijnse Gebieden), Vertegenwoordiging bij de Palestijnse Autoriteit  
Jeruzalem (Israël), Nederlands Informatiekantoor

Totaal: 4

**Regionale Service Organisaties (RSO)**

RSO Azië	Maleisië
RSO China	China
RSO Noord-Amerika en Caribisch Gebied	Verenigde Staten van Amerika
RSO West Europa	Nederland
RSO Zuidelijk Afrika	Zuid-Afrika
RSO Zuid en Midden-Amerika	Chili

Totaal: 6

Verder zijn er 305 consulaten onder leiding van een honorair consul.

Deze brochure is een uitgave van:  
Ministerie van Buitenlandse Zaken  
Hoofddirectie Personeel en Organisatie  
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag  
[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Algemene coördinatie: Andrea van Wijck  
Eindredactie: Paul Keij  
Foto omslag: Wilma Bergveld, Fotowerkgroep Silhouet  
Wassenaar

Opmaak: vijfkeerblauw | Rijswijk  
Druk: vijfkeerblauw | Rijswijk

© Buitenlandse Zaken | maart 2013

BratislavaLosAngelesBoekarestAtheneSingaporeAnkaraBratislavaTunisLuxemburgZagrebMontrealSofiaSydneySantiagoDeChileLondenDüsseldorfAthen

Deze brochure is een uitgave van:  
Het ministerie van Buitenlandse Zaken  
Postbus 20061 | 2500 EB Den Haag  
© Buitenlandse Zaken | maart 2013

13BUZ614898|N